

MAN/VROUW-MAATSCHAP BESLIST GOED?

Vrouwen in de samenwerking op het agrarisch bedrijf



SIGN: L26-2.199
EX. NO: B
MLV:

Januari 1993

Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO)
Afdeling Structuuronderzoek

579107

REFERAAT

MAN/VROUW-MAATSCHAP BESLIST GOED? VROUWEN IN DE SAMENWERKING OP HET AGRA- RISCH BEDRIJF

Overbeek, M.M.M.

Den Haag, Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO), 1993

Publikatie 2.199

ISBN 90-5242-197-8

79 p., tab.

Onderzoek naar de samenwerking tussen vrouwen en hun mannelijke partners in man/vrouw-maatschappen en in éénmanszaken. Gegevens over de samenwerking zijn verzameld via een mondelinge enquête onder vrouwen (69 man/vrouw-maatschappen, 39 éénmanszaken) en een schriftelijke enquête onder mannen (66 maatschappen, 32 éénmanszaken).

In 1990 werkte 19% van de vrouwen met een fiscale beloning in een man/vrouw-maatschap. Vrouwen in een man/vrouw-maatschap zijn vaker in gemeenschap van goederen getrouwd dan vrouwen in een éénmanszaak. Het aanwezig zijn van fiscale voordelen is de belangrijkste reden om een man/vrouw-maatschap op te richten. Het aandeel van vrouwen in de taakverdeling is sinds de man/vrouw-maatschap nauwelijks veranderd en verschilt weinig van die van vrouwen in een éénmanszaak.

Vrouwen/Mannen/Maatschappen/Eénmanszaken/Arbeidssituatie/Land- en Tuinbouw

ABSTRACT

IS A HUSBAND/WIFE PARTNERSHIP ALWAYS A GOOD THING? WOMEN IN PARTNERSHIP IN AGRICULTURE

Research into the partnership between women and their male partners in husband/wife partnerships and in sole trader businesses. Information about the way in which they work together was collected by means of an oral survey among the women (69 husband/wife partnerships, 39 sole traders) and a written questionnaire among the men (66 partnerships, 32 sole traders).

In 1990 19% of women who received a taxable income worked in a husband/wife partnership. Women in a husband/wife partnership were more often married under community property (without a prenuptial agreement) than women working in a sole trader's business. The main reason given for setting up a husband/wife partnership was the fiscal advantages this provides. The women's role in the division of tasks has changed little since the husband/wife partnership was set up and differs little from that of women working in a sole trader's business.

Women/Men/Partnerships/Sole Traders/Labour Conditions/Agriculture and Horticulture

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

Overbeek, M.M.M.

Man/vrouw-maatschap beslist goed? : vrouwen in de samenwerking op het agrarisch bedrijf / M.M.M. Overbeek. - Den Haag : LEI-DLO. - Tab. - (Publikatie / Landbouw-Economisch Instituut DLO ; no. 2.199) Met samenvatting in het Engels.
ISBN 90-5242-197-8

NUCI 835

Trefw.: gehuwde werkende vrouwen ; landbouwbedrijven ; rechtspositie.

Overname van de inhoud toegestaan, mits met duidelijke bronvermelding.

INHOUD

	Blz.
WOORD VOORAF	5
SAMENVATTING	7
SUMMARY	12
1. INLEIDING	17
1.1 Aanleiding en doel van het onderzoek	17
1.2 Positie van agrarische vrouwen: meewerken of mee- ondernemen	18
1.2.1 Begripsomschrijving	18
1.2.2 Man/vrouw-maatschap als perspectief voor mee-ondernemen	21
1.2.3 Uitgangspositie van vrouwen en mannen in een man/vrouw-maatschap	23
1.2.4 Mate van meewerken en mee-ondernemen	26
1.3 Onderzoeksvragen	27
1.4 Inhoud van het rapport	28
2. OPZET EN UITVOERING VAN HET ONDERZOEK	29
2.1 Inleiding	29
2.2 Onderzoeksmethode	29
2.3 Onderzoekspopulatie en steekproef	30
2.3.1 Onderzoekspopulatie	30
2.3.2 Steekproef	31
2.4 Response	32
2.4.1 Mate van response	32
2.4.2 Representativiteit	34
2.5 Conclusies	34
3. KENMERKEN VAN MEE-ONDERNEMENDE EN MEEWER- KENDE VROUWEN	35
3.1 Inleiding	35
3.2 Persoonlijke kenmerken van vrouwen en hun partners	35
3.3 Bedrijfskenmerken	36
3.4 Kenmerken samenwerking	37
3.5 Conclusies	39
4. WEL OF GEEN MAN/VROUW-MAATSCHAP	41
4.1 Inleiding	41
4.2 Motieven voor wel of geen man/vrouw-maatschap	41

	Blz.
4.2.1 Motieven voor wel een man/vrouw-maatschap	41
4.2.2 Motieven voor geen man/vrouw-maatschap	43
4.3 Voor- en nadelen van een man/vrouw-maatschap	44
4.4 Besluitvorming over wel of geen man/vrouw-maatschap	47
4.4.1 Besluitvorming tot wel een man/vrouw-maatschap	47
4.4.2 Besluitvorming tot geen man/vrouw-maatschap	48
4.5 Agenda voor samenwerking en maatschapscontract	49
4.5.1 Agenda	49
4.5.2 Inhoud van het contract	50
4.6 Conclusies	50
5. AANDEEL VAN VROUWEN IN ARBEID, BESLUITVORMING EN VERTEGENWOORDIGING	52
5.1 Inleiding	52
5.2 Arbeid	52
5.2.1 Inleiding	52
5.2.2 Bedrijf	53
5.2.3 Buitenshuis	53
5.2.4 Huishouding en gezin	54
5.2.5 Taakverdeling	54
5.3 Besluitvorming	55
5.3.1 Inleiding	55
5.3.2 Administratieve informatievoorziening	56
5.3.3 Beslissingen	56
5.4 Vertegenwoordiging naar derden	59
5.5 Waardering inbreng	62
5.5.1 Zelfbeeld	62
5.5.2 Sociale zekerheid	64
5.6 Conclusies	65
6. SLOTBESCHOUWING	67
LITERATUUR	71
BIJLAGEN	73
Bijlage 1 Brieven met het verzoek tot deelname aan het onderzoek	74
Bijlage 2 Samenvatting vragenlijst "Inbreng vrouwen in de samenwerking op het bedrijf"	76
Bijlage 3 Visie van de partners op de participatie van vrouwen in de besluitvorming	78
Bijlage 4 Visie van de partners op de participatie van vrouwen in de vertegenwoordiging van het bedrijf naar buiten toe	79

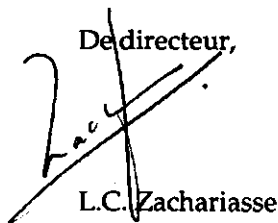
WOORD VOORAF

Op veel bedrijven in de land- en tuinbouw wordt het belangrijkste werk door de samenwonende man én vrouw gedaan. De laatste jaren is een toenemend aantal samenwerkingen van een éénmanszaak in een man/vrouw-maatschap omgezet. Aanleiding is de belastingherziening in 1990 (Oort) die het voor vrouwen fiscaal gezien aantrekkelijker maakt om mede-bedrijfshoofd te worden. Anderzijds kunnen ook emancipatorische ontwikkelingen een rol spelen. De vraag is dan of het aandeel van vrouwen in de taakverdeling door het oprichten van een man/vrouw-maatschap verandert, dan wel substantieel anders is dan bij éénmanszaken. Dit rapport beoogt daar informatie over te verschaffen.

Het onderzoek is in opdracht van Westelijke Accountantskantoren BV (WEA) uitgevoerd. WEA adviseert onder andere bij belasting- en investeringsaangelegenheden. Gezien de maatschappelijke ontwikkelingen speelt de vraag of zij niet vaker hierbij zowel man als vrouw als vertegenwoordiger van het bedrijf zou moeten aanspreken. WEA bestaat in 1992 75 jaar. 1917 was ook het eerste jaar waarin vrouwen het recht kregen om gekozen te worden in het parlement. Twee jaar later is dit passieve kiesrecht omgezet in het actieve kiesrecht. Vrouwen kregen toen het recht om zelf hun volksvertegenwoordigers te kiezen. Hopelijk zal er ook in de man/vrouw-maatschap sprake zijn van een ontwikkeling van een nu nog vaak passieve naar een meer actieve inbreng van vrouwen in de besluitvorming.

Een woord van dank geldt voor de mannen en vrouwen die ons hebben geïnformeerd over hun samenwerking op het bedrijf. Zonder hun bereidwillige medewerking zou dit onderzoek niet hebben kunnen plaatsvinden.

De directeur,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'L.C. Zachariasse', is written over a horizontal line. The signature is stylized and somewhat cursive.

L.C. Zachariasse

Den Haag, januari 1993

SAMENVATTING

Aanleiding

Op veel bedrijven in de land- en tuinbouw wordt het belangrijkste werk door de samenwonende man en vrouw gedaan. Meestal is de man bedrijfshoofd en heeft de vrouw de status van meewerkend echtgenote. Sinds de Oort-wetgeving in 1990 is het voor veel vrouwen fiscaal gezien aantrekkelijker geworden om mede-bedrijfshoofd te worden, ook emancipatorische ontwikkelingen kunnen hierbij een rol spelen. Het aantal man/vrouw-maatschappen is dan ook sterk toegenomen, namelijk van 6% van de meewerkende vrouwen met een fiscale beloning in 1989 tot 19% in 1990 (gegevens VLB). De vraag is of het aandeel van vrouwen in de taakverdeling door het oprichten van een man/vrouw-maatschap verandert, dan wel substantieel anders is dan bij éénmanszaken. Om deze vraag te beantwoorden is in 1992 een landelijk onderzoek onder vrouwen en hun mannelijke partners verricht.

Onderzoeksvragen

In het onderzoek hebben de volgende vragen centraal gestaan:

I Uitgangssituatie

- 1) Wat zijn de kenmerken van vrouwen en hun mannelijke partners die wel of geen maatschap zijn aangegaan?

II Motivatie en beleid

- 2a) Wat zijn de motieven geweest om wel of geen maatschap aan te gaan?
- 2b) Welk beeld bestaat er over de voor- en nadelen van maatschappen?
- 2c) Hoe is de man/vrouw-maatschap wel of niet ontstaan?

III Veranderingen

- 3a) Welke arbeidsinbreng hebben vrouwen en hun partners op het bedrijf, in de huishouding en buitenshuis? Heeft het aangaan van een maatschap deze inbreng veranderd?
- 3b) Welke inbreng hebben vrouwen en hun partners in de besluitvorming? Heeft het aangaan van een maatschap deze inbreng veranderd?

- 3c) Welke inbreng hebben vrouwen en hun partners in de vertegenwoordiging van het bedrijf naar buiten toe? Heeft het aangaan van een maatschap deze inbreng veranderd?
- 3d) Hoe waarden vrouwen en hun partners ieders inbreng op het bedrijf?

Onderzoeksgroep

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen is gewerkt met twee groepen samenwerkingen, namelijk de groep waarbij man en vrouw beiden bedrijfshoofd zijn (man/vrouw-maatschappen) en de groep waarbij de man bedrijfshoofd is en de vrouw meewerkend echtgenote (éénmanszaken). De totale onderzoeksgroep is beperkt tot partners die volgens de landbouwtelling 1991 minimaal 20 uur op het bedrijf werken, die samen het grootste deel van de bedrijfsarbeid leveren en jonger dan 55 jaar zijn. De onderzochte man/vrouw-maatschappen zijn vóór 1 mei 1991 opgericht. In 1991 voldeden 20.900 samenwerkingen aan deze criteria.

Onderzoeksmethode

Bij de onderzoeksvragen staat de inbreng van vrouwen op het bedrijf centraal. De visie van de mannelijke partners op de gekozen samenwerking is vooral van belang voor de vraag of deze afwijkt dan wel overeenkomt met die van vrouwen.

Om bij de vergelijking tussen vrouwen en mannen de invloed van verschillen in bedrijfssituaties tegen te gaan, zijn vrouwen en mannen binnen dezelfde samenwerking ondervraagd. De benodigde individuele gegevens zijn via enquêtes verzameld. Aan vrouwen zijn de vragen mondeling gesteld en aan mannen schriftelijk.

Van de meewerkende en mee-ondernemende vrouwen die benaderd zijn voor een mondelinge enquête en aan de criteria voldeden, heeft respectievelijk 45 en 58 procent meegedaan (39 meewerkende en 69 mee-ondernemende vrouwen). Binnen de gestelde criteria is het onderzoek representatief.

Onderzoeksresultaten

- Uitgangssituatie

Uit de vergelijking van de kenmerken blijkt dat meewerkende en mee-ondernemende vrouwen qua leeftijd, opleidingsniveau, tijdstip en wijze van bedrijfsovername, bedrijfsomvang en -type weinig van elkaar verschillen. Ook bij de partners is er weinig verschil in persoonlijke kenmer-

SAMENVATTING

Aanleiding

Op veel bedrijven in de land- en tuinbouw wordt het belangrijkste werk door de samenwonende man en vrouw gedaan. Meestal is de man bedrijfshoofd en heeft de vrouw de status van meewerkend echtgenote. Sinds de Oort-wetgeving in 1990 is het voor veel vrouwen fiscaal gezien aantrekkelijker geworden om mede-bedrijfshoofd te worden, ook emancipatorische ontwikkelingen kunnen hierbij een rol spelen. Het aantal man/vrouw-maatschappen is dan ook sterk toegenomen, namelijk van 6% van de meewerkende vrouwen met een fiscale beloning in 1989 tot 19% in 1990 (gegevens VLB). De vraag is of het aandeel van vrouwen in de taakverdeling door het oprichten van een man/vrouw-maatschap verandert, dan wel substantieel anders is dan bij éénmanszaken. Om deze vraag te beantwoorden is in 1992 een landelijk onderzoek onder vrouwen en hun mannelijke partners verricht.

Onderzoeksvragen

In het onderzoek hebben de volgende vragen centraal gestaan:

I Uitgangssituatie

- 1) Wat zijn de kenmerken van vrouwen en hun mannelijke partners die wel of geen maatschap zijn aangegaan?

II Motivatie en beleid

- 2a) Wat zijn de motieven geweest om wel of geen maatschap aan te gaan?
- 2b) Welk beeld bestaat er over de voor- en nadelen van maatschappen?
- 2c) Hoe is de man/vrouw-maatschap wel of niet ontstaan?

III Veranderingen

- 3a) Welke arbeidsinbreng hebben vrouwen en hun partners op het bedrijf, in de huishouding en buitenshuis? Heeft het aangaan van een maatschap deze inbreng veranderd?
- 3b) Welke inbreng hebben vrouwen en hun partners in de besluitvorming? Heeft het aangaan van een maatschap deze inbreng veranderd?

- 3c) Welke inbreng hebben vrouwen en hun partners in de vertegenwoordiging van het bedrijf naar buiten toe? Heeft het aangaan van een maatschap deze inbreng veranderd?
- 3d) Hoe waarderen vrouwen en hun partners ieders inbreng op het bedrijf?

Onderzoeksgroep

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen is gewerkt met twee groepen samenwerkingen, namelijk de groep waarbij man en vrouw beiden bedrijfshoofd zijn (man/vrouw-maatschappen) en de groep waarbij de man bedrijfshoofd is en de vrouw meewerkend echtgenote (éénmans-zaken). De totale onderzoeksgroep is beperkt tot partners die volgens de landbouwtelling 1991 minimaal 20 uur op het bedrijf werken, die samen het grootste deel van de bedrijfsarbeid leveren en jonger dan 55 jaar zijn. De onderzochte man/vrouw-maatschappen zijn vóór 1 mei 1991 opgericht. In 1991 voldeden 20.900 samenwerkingen aan deze criteria.

Onderzoeksmethode

Bij de onderzoeksvragen staat de inbreng van vrouwen op het bedrijf centraal. De visie van de mannelijke partners op de gekozen samenwerking is vooral van belang voor de vraag of deze afwijkt dan wel overeenkomt met die van vrouwen.

Om bij de vergelijking tussen vrouwen en mannen de invloed van verschillen in bedrijfssituaties tegen te gaan, zijn vrouwen en mannen binnen dezelfde samenwerking ondervraagd. De benodigde individuele gegevens zijn via enquêtes verzameld. Aan vrouwen zijn de vragen mondeling gesteld en aan mannen schriftelijk.

Van de meewerkende en mee-ondernemende vrouwen die benaderd zijn voor een mondelinge enquête en aan de criteria voldeden, heeft respectievelijk 45 en 58 procent meegedaan (39 meewerkende en 69 mee-ondernemende vrouwen). Binnen de gestelde criteria is het onderzoek representatief.

Onderzoeksresultaten

- Uitgangssituatie

Uit de vergelijking van de kenmerken blijkt dat meewerkende en mee-ondernemende vrouwen qua leeftijd, opleidingsniveau, tijdstip en wijze van bedrijfsovername, bedrijfsomvang en -type weinig van elkaar verschillen. Ook bij de partners is er weinig verschil in persoonlijke kenmer-

ken geconstateerd. Meewerkende vrouwen zijn vaker op huwelijkse voorwaarden getrouwd dan mee-ondernemende vrouwen; het tijdstip van trouwen of samenwonen is bij beide groepen hetzelfde.

Bij de mee-ondernemende vrouwen is de maatschap verreweg de meest voorkomende samenwerkingsvorm. Slechts enkele vrouwen hebben een firma opgericht. De meerderheid van de vrouwen heeft het maatschapscontract alleen voor de fiscus opgesteld (twee derde van de mee-ondernemende vrouwen). Onder degenen die het contract ook voor het vastleggen van de samenwerking belangrijk vinden (een derde van de mee-ondernemende vrouwen), zijn relatief veel vrouwen die op huwelijkse voorwaarden zijn getrouwd. Het maatschapscontract geeft deze vrouwen een betere erkenning en beloning voor hun inbreng op het bedrijf en geldt voor hen daarom als een belangrijke aanvulling op hun relatie-overeenkomst. Daarentegen zien vrouwen die in gemeenschap van goederen zijn getrouwd het maatschapscontract eerder als een zaak van ondergeschikt belang ten opzichte van de huwelijksovereenkomst.

- Motivatie en beleid

Het wel of niet oprichten van een maatschap wordt vooral door fiscale motieven bepaald. Mee-ondernemende vrouwen die het contract ook voor de samenwerking belangrijk vinden, noemen daarnaast ook als motief voor de oprichting de bevestiging dat je samen het bedrijf doet en dat het werk van de vrouw beter beloond wordt. Door de partners worden zowel de fiscale als de andere motieven genoemd.

Als belangrijk voordeel van een man/vrouw-maatschap noemen zowel vrouwen als hun partners dat bij deze samenwerkingsvorm betere regelingen bij arbeidsongeschiktheid mogelijk zijn. Daarnaast noemen hoofdzakelijk vrouwen die het contract ook voor de samenwerking belangrijk vinden, sociaal-economische voordelen van de maatschap voor vrouwen. Van de groepen partners noemen allen deze voordelen.

Het besluitvormingsproces tot het oprichten van een maatschap is in sterke mate door de accountant bepaald. In veel gevallen is hij/zij de initiatiefnemer en de belangrijkste adviseur. De inbreng van vrouwen in het besluitvormingsproces is ten opzichte van hun partners relatief klein geweest. Vrouwen zeggen vaker dan hun partners dat er voor hen zelf geen relevante onderwerpen waren bij het bespreken van de oprichting van de man/vrouw-maatschap. De indruk is dat het oprichten van een man/vrouw-maatschap bij een deel van de vrouwen een "ver van mijn bed show" is of niet echt belangrijk gevonden wordt. Van een bewust beleid ten aanzien van de inrichting van de (gelijkwaardige) samenwerking is weinig sprake geweest. Dit geldt met name voor die vrouwen die zeggen het contract voor de fiscus te hebben afgesloten.

Zowel voor vrouwen als hun partners is de winstverdeling en beloning het meest genoemde agendapunt bij het oprichten van de maatschap. In de meeste gevallen wordt uitgegaan van een winstverdeling van 50-50. Het belangrijkste motief daarvoor is dat dit fiscaal gezien het gunstigst uitkomt. Dit sluit aan bij de meest genoemde reden om een maatschap op te richten.

- Veranderingen

Mee-ondernemende vrouwen maken meer uren op het bedrijf en minder in de huishouding dan meewerkende echtgenotes. Sinds het oprichten van een man/vrouw-maatschap is een kwart van de mee-ondernemende vrouwen meer op het bedrijf en minder in gezin en huishouding gaan werken. Als belangrijkste reden voor deze verandering noemen vrouwen dat zij minder tijd aan de kinderen hoeven te besteden. Bij de partners van mee-ondernemende en meewerkende vrouwen is er weinig verschil in arbeidstijdbesteding geweest. Zij besteden hun tijd bijna volledig aan het bedrijf en nauwelijks aan gezin en huishouding. Van een gelijkwaardiger verdeling van bedrijfs- en zorgtaken is dus sinds de man/vrouw-maatschap geen sprake.

Zowel mee-ondernemende als meewerkende vrouwen hebben vooral een passieve inbreng bij de besluitvorming. Van een feitelijk actief ondernemerschap is op deze terreinen minder sprake. Sinds het oprichten van man/vrouw-maatschappen is er voor mee-ondernemende vrouwen en hun partners weinig veranderd in hun mate van participatie in de besluitvorming.

Mee-ondernemende vrouwen - met name degenen die het contract ook voor de samenwerking belangrijk vinden - participeren wel vaker dan meewerkende vrouwen in de vertegenwoordiging van het bedrijf naar buiten toe, zij het vooral passief. Hun actieve vertegenwoordiging ligt vooral op het terrein van de geldzaken. Sinds de man/vrouw-maatschap is hier weinig in veranderd. Van een gelijkwaardiger samenwerking op het bedrijf is dus geen sprake.

Mee-ondernemende en meewerkende vrouwen hebben een redelijke mate van potentieel ondernemerschap en doen weinig voor elkaar onder: drie kwart van hen zou het bedrijf zonder partner zelf voortzetten. Uit het oogpunt van sociale zekerheid wordt hun inbreng ten opzichte van die van hun partners veel minder gewaardeerd. Zij zijn zelf namelijk minder vaak lid van de bedrijfsverzorgingsdienst en hebben minder vaak een arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten. Een verbetering van de sociale zekerheid van vrouwen op deze terreinen komt in een man/vrouw-maatschap weinig voor.

ken geconstateerd. Meewerkende vrouwen zijn vaker op huwelijkse voorwaarden getrouwd dan mee-ondernemende vrouwen; het tijdstip van trouwen of samenwonen is bij beide groepen hetzelfde.

Bij de mee-ondernemende vrouwen is de maatschap verreweg de meest voorkomende samenwerkingsvorm. Slechts enkele vrouwen hebben een firma opgericht. De meerderheid van de vrouwen heeft het maatschapscontract alleen voor de fiscus opgesteld (twee derde van de mee-ondernemende vrouwen). Onder degenen die het contract ook voor het vastleggen van de samenwerking belangrijk vinden (een derde van de mee-ondernemende vrouwen), zijn relatief veel vrouwen die op huwelijkse voorwaarden zijn getrouwd. Het maatschapscontract geeft deze vrouwen een betere erkenning en beloning voor hun inbreng op het bedrijf en geldt voor hen daarom als een belangrijke aanvulling op hun relatie-overeenkomst. Daarentegen zien vrouwen die in gemeenschap van goederen zijn getrouwd het maatschapscontract eerder als een zaak van ondergeschikt belang ten opzichte van de huwelijksovereenkomst.

- Motivatie en beleid

Het wel of niet oprichten van een maatschap wordt vooral door fiscale motieven bepaald. Mee-ondernemende vrouwen die het contract ook voor de samenwerking belangrijk vinden, noemen daarnaast ook als motief voor de oprichting de bevestiging dat je samen het bedrijf doet en dat het werk van de vrouw beter beloond wordt. Door de partners worden zowel de fiscale als de andere motieven genoemd.

Als belangrijk voordeel van een man/vrouw-maatschap noemen zowel vrouwen als hun partners dat bij deze samenwerkingsvorm betere regelingen bij arbeidsongeschiktheid mogelijk zijn. Daarnaast noemen hoofdzakelijk vrouwen die het contract ook voor de samenwerking belangrijk vinden, sociaal-economische voordelen van de maatschap voor vrouwen. Van de groepen partners noemen allen deze voordelen.

Het besluitvormingsproces tot het oprichten van een maatschap is in sterke mate door de accountant bepaald. In veel gevallen is hij/zij de initiatiefnemer en de belangrijkste adviseur. De inbreng van vrouwen in het besluitvormingsproces is ten opzichte van hun partners relatief klein geweest. Vrouwen zeggen vaker dan hun partners dat er voor hen zelf geen relevante onderwerpen waren bij het bespreken van de oprichting van de man/vrouw-maatschap. De indruk is dat het oprichten van een man/vrouw-maatschap bij een deel van de vrouwen een "ver van mijn bed show" is of niet echt belangrijk gevonden wordt. Van een bewust beleid ten aanzien van de inrichting van de (gelijkwaardige) samenwerking is weinig sprake geweest. Dit geldt met name voor die vrouwen die zeggen het contract voor de fiscus te hebben afgesloten.

Zowel voor vrouwen als hun partners is de winstverdeling en beloning het meest genoemde agendapunt bij het oprichten van de maatschap. In de meeste gevallen wordt uitgegaan van een winstverdeling van 50-50. Het belangrijkste motief daarvoor is dat dit fiscaal gezien het gunstigst uitkomt. Dit sluit aan bij de meest genoemde reden om een maatschap op te richten.

- Veranderingen

Mee-ondernemende vrouwen maken meer uren op het bedrijf en minder in de huishouding dan meewerkende echtgenotes. Sinds het oprichten van een man/vrouw-maatschap is een kwart van de mee-ondernemende vrouwen meer op het bedrijf en minder in gezin en huishouding gaan werken. Als belangrijkste reden voor deze verandering noemen vrouwen dat zij minder tijd aan de kinderen hoeven te besteden. Bij de partners van mee-ondernemende en meewerkende vrouwen is er weinig verschil in arbeidstijdbesteding geweest. Zij besteden hun tijd bijna volledig aan het bedrijf en nauwelijks aan gezin en huishouding. Van een gelijkwaardiger verdeling van bedrijfs- en zorgtaken is dus sinds de man/vrouw-maatschap geen sprake.

Zowel mee-ondernemende als meewerkende vrouwen hebben vooral een passieve inbreng bij de besluitvorming. Van een feitelijk actief ondernemerschap is op deze terreinen minder sprake. Sinds het oprichten van man/vrouw-maatschappen is er voor mee-ondernemende vrouwen en hun partners weinig veranderd in hun mate van participatie in de besluitvorming.

Mee-ondernemende vrouwen - met name degenen die het contract ook voor de samenwerking belangrijk vinden - participeren wel vaker dan meewerkende vrouwen in de vertegenwoordiging van het bedrijf naar buiten toe, zij het vooral passief. Hun actieve vertegenwoordiging ligt vooral op het terrein van de geldzaken. Sinds de man/vrouw-maatschap is hier weinig in veranderd. Van een gelijkwaardiger samenwerking op het bedrijf is dus geen sprake.

Mee-ondernemende en meewerkende vrouwen hebben een redelijke mate van potentieel ondernemerschap en doen weinig voor elkaar onder: drie kwart van hen zou het bedrijf zonder partner zelf voortzetten. Uit het oogpunt van sociale zekerheid wordt hun inbreng ten opzichte van die van hun partners veel minder gewaardeerd. Zij zijn zelf namelijk minder vaak lid van de bedrijfsverzorgingsdienst en hebben minder vaak een arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten. Een verbetering van de sociale zekerheid van vrouwen op deze terreinen komt in een man/vrouw-maatschap weinig voor.

Vrouwen die het contract ook voor de samenwerking hebben afgesloten, zien hun positie als die van mede-ondernemer en benadrukken daarin het volledig mee kunnen beslissen en de mogelijkheid om het bedrijf te vertegenwoordigen. Vrouwen die het contract voor de fiscus hebben afgesloten, zien zichzelf meestal ook als mede-ondernemer; zij vinden het echter vooral vanzelfsprekend om mee te werken. Vrouwen in een éénmanszaak zien zich deels als meewerkend echtgenote, deels als mede-ondernemer. Hun beeld over hun positie op het bedrijf is diverser. Opvallend is dat de partners de verschillende groepen vrouwen vaker als mede-ondernemer zien dan vrouwen zelf.

Slot

Wil er in de toekomst sprake zijn van de situatie "man/vrouw-maatschap beslist goed!" dan zullen vrouwen die een maatschap aangaan bewust voor het bedrijf moeten kiezen en mannen meer zorgtaken op zich moeten nemen. Verder speelt ook of *beide* partners zich uitspreken voor én willen werken aan een beleid richting een gelijkwaardiger samenwerking. Nu slijkt een deel van de vrouwen hun mogelijke idealen voor een gelijkwaardiger samenwerking waarschijnlijk al bij voorbaat in, omdat zij verwachten dat die in werkelijkheid niet gerealiseerd zullen worden. Hun mannelijke partners noemen wel vaker idealen, maar laten het bij de uitvoering ervan afweten.

Een gelijkwaardiger samenwerking zou betekenen dat de taken zó georganiseerd worden dat beide partners een actieve inbreng in de informatievoorziening hebben en dat het nemen van beslissingen veel meer als een proces van onderhandelen gaat worden gezien. Een dergelijke samenwerking betekent ook dat voor beide partners voorzieningen op het terrein van sociale zekerheid worden geregeld.

SUMMARY

Background

In many agricultural and horticultural businesses most of the work is done by the husband and wife (or the cohabiting partners) together. The man is usually the head of the company and the woman's status is that of spouse working in the business. Since the Oort legislation (which revised the fiscal system) in 1990 it has been fiscally more attractive to become an equal partner in the business, emancipatory developments may also play a part in this. Therefore the number of husband/wife partnerships has greatly increased from 6% of wives working in the business with a taxable income in 1989 to 19% in 1990 (VLB data). The question is whether women's share in the division of labour has changed as a result of setting up a husband/wife partnership, or if this partnership is in any way substantially different from a sole trader's business. In order to answer this question a national survey was carried out in 1992 among women and their male partners.

Research questions

The following questions were central to the study:

I Initial situation

- 1) What determines whether or not women and their male partners enter into a business partnership?

II Reasons and decision-making

- 2a) What were the reasons for entering into a partnership or not entering into a partnership?
- 2b) What views are held about the advantages and disadvantages of partnerships?
- 2c) How did the husband/wife partnership come into being (or otherwise)?

III Changes

- 3a) How is the work divided between women and their partners in the business, in the home and outside the home? Has this altered as a result of entering into a business partnership?

- 3b) How are women and their partners involved in the decision-making process. Has entering into a business partnership altered the level of involvement?
- 3c) How are women and their partners involved in representing the business to the outside world? Has entering into a business partnership altered this involvement?
- 3d) How highly do women and their partners value each other's contribution to the business?

Research group

To answer the research questions two groups of partners working together i.e. a group in which man and wife were partners (husband/wife partnership) and a group in which the man is head of the company and the woman is the spouse helping in the business (sole traders). The total research group was limited to couples who, according to the 1991 agricultural census, worked at least 20 hours a week in the business, carried out most of the work in the business together and were under 55 years of age. The husband/wife partnerships surveyed had been set up before 1 May 1991. In 1991 20,900 partnerships met these criteria.

Research method

The contribution which women make to the business is central to the research questions. The male partners' opinion about the form of partnership chosen is only important in so far as it agrees with or differs from that held by the women.

Men and women in the same businesses were surveyed in order to avoid any effects due to differences between businesses. The personal data required was collected by means of questionnaires. The questions were put verbally to the women and in written form to the men.

Of the women approached to take part in the oral survey 45 percent of women helping in the business and 58 percent of partners in the business agreed to participate (i.e. 39 and 69 respectively). The survey was considered representative within the criteria laid down.

Research results

- Initial situation

Comparison of the data shows that women who are business partners and those who are spouses helping in the business differ little in terms of age, level of education, time and type of business start-up, company size

and form. There were also few differences between their male partners. Women classified as spouses helping in the business were more frequently married under a prenuptial agreement than women working as partners in the business. The age of marriage or cohabitation was the same for both groups.

Most women had entered into a partnership agreement purely for fiscal reasons (two third of the female partners). Among those who considered it important to draw up a contract for business reasons (one third of the female partners), relatively more women were married under a prenuptial agreement. The business partnership contract provided these women with better recognition and remuneration for their contribution to the business and therefore constituted an important addition to their marriage. Conversely, women who were married under community property (without a prenuptial agreement) saw the business contract as less important than the marriage contract.

- Reasons and decision-making

The decision whether to enter into a business partnership or not is mainly determined by fiscal motives. The women who wanted a contract for business reasons said that this also lent recognition to the fact that they were running the business together and their contribution was better remunerated. Their male partners gave both fiscal and other reasons for taking this step.

Both the women and their male business partners mentioned that a major advantage of this form of collaboration was that it made better support possible in the event of disability. Of the two groups of women it was mainly those who felt that a contract was important for business reasons who also referred to the socio-economic advantages of a business partnership in relation to the position of women. All the male partners of both groups referred to these advantages.

The decision to set up a business partnership was largely determined by the accountant. In many cases s/he suggested the idea and was the most important advisor. The women played little part in making the decision with their partners. More often than their partners, the women said the discussions surrounding the decision to set up a husband/wife partnership were of little or no importance to them. The impression gained was that some women considered the decision to set up a husband/wife partnership was either none of their concern or not very important. There was little evidence to suggest that a conscious decision had been made to set up a partnership between equals. This applied particularly among the group of women who said that the contract had been closed for fiscal reasons.

The matters most often referred to by both the women and their partners with regard to setting up a partnership were profit sharing and remuneration. In most instances a 50-50 profit sharing arrangement was assumed. The main reason being that this arrangement offered the greatest fiscal advantages. This accords with the reasons most often given for setting up a business partnership.

- Changes

Women who are partners in the business put more hours into the business and less into running the home than do wives who help in the business. A quarter of the women who are partners in the business had devoted more time to the business and less to their families since setting up a husband/wife partnership. The main reason given by these women for the change was that they no longer needed to devote so much time to their children. There was little variation in the amount of time put in by the male partners of women who are partners in the business and those of women who help with the business. They devote almost all their time to the company and little to the home and family. There appears to be no evidence of a more equal division of household and business tasks as a result of setting up a husband/wife partnership.

Both the women who are partners in the business and those who help in the business are only passively involved in the decision-making process. There is little evidence of any real participation in the business in this area. Little has changed for either group of women and their male partners with regard to their level of involvement in decision-making as a result of entering into a husband/wife partnership.

When it came to representing the business externally women who are partners in the business - particularly those who thought a business contract important - actually participated more often, albeit passively, than women helping in the business. Their active representation lay mainly in the area of financial matters. Little had changed in this respect since setting up the husband/wife partnership. Therefore, in terms of the business there is no greater equality between them.

Women who are partners in the business and women who help in the business both show a reasonable degree of commercial ability and there is little difference between the groups. From the social security viewpoint their contribution is valued at much less than that of their partners. Rather fewer of them are members of the local agricultural community support organisation and have taken out work disability insurance. There has been little improvement in the social security position of women in a husband/wife partnership in this area.

Women who have closed a business contract see their position as that of a co-director and as a result emphasise that they are able to participate fully in decision-making and representing the company. Women who have entered into a contract for tax reasons also generally see themselves as partners; they believe it is only a matter of course that they should be involved. Women working in a sole trader's business see themselves partly as a spouse helping in the business and partly as a partner. Their view of their position in the business is rather more diverse. It is interesting to note that the male partners of the various groups of women more often see their spouses as business partners than the women themselves do.

Conclusion

If the question 'is a husband/wife partnership always a good thing?' is to be answered in the affirmative in future, then women entering into a business partnership must make a conscious decision about their involvement in the business and men must accept more responsibility for domestic matters. The question of whether *both* partners are in favour of and want to work together towards a more equal form of cooperation will also need to be considered. At the moment some women suppress their desire for a more equal form of cooperation from the outset, because they cannot see how it can be achieved in practice. Their male partners profess to have higher ideals than they seem able to put into practice.

A more equal form of cooperation would mean that tasks could be organised in such a way that both partners could make an active contribution to the supply of information and decision-making would become more of a negotiation process. To achieve this domestic tasks need to be more evenly divided between the partners and there needs to be greater equality in the area of social security provision.

1. INLEIDING

1.1 Aanleiding en doel van het onderzoek

Op veel bedrijven in de land- en tuinbouw wordt het belangrijkste werk door de samenwonende man en vrouw gedaan. In formele zin - dat beiden ook juridisch gezien bedrijfshoofd zijn - gaat de samenwerking veel minder ver. Meestal is de man bedrijfshoofd en heeft de vrouw de status van meewerkend echtgenote. Ook de vertegenwoordiging van het bedrijf naar buiten toe gebeurt vaak alleen door het mannelijk bedrijfshoofd.

De laatste jaren lijkt hier verandering in te komen. Sinds de Oort-wetgeving in 1990 is het voor veel vrouwen fiscaal gezien aantrekkelijker geworden om mede-bedrijfshoofd te worden. Daarnaast kunnen maatschappelijke ontwikkelingen een rol spelen zoals emancipatie, financiële verplichtingen van het bedrijf en gezinsverdunding. Enerzijds stimuleren deze ontwikkelingen vrouwen en anderzijds dwingen zij hen om meer verantwoordelijkheid voor het bestuur van het bedrijf op zich te nemen. Het aantal man/vrouw-maatschappen is dan ook sterk toegenomen, namelijk van 6% van de meewerkende vrouwen met een fiscale beloning in 1989 tot 19% in 1990 (gegevens VLB).

Binnen het Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO) heeft de sectie Arbeid en Werkgelegenheid verschillende onderzoeken verricht naar de positie van boerinnen en tuindersvrouwen (Loeffen, 1984; Blom en Hillebrand, 1992; Overbeek en Nouws, 1992). Ook is onderzoek verricht naar het functioneren van vader/zoon-maatschappen (Van den Hoek en Spierings, 1992). In aansluiting hierop is de vraag gesteld hoe man/vrouw-maatschappen en -firma's ¹⁾ functioneren, met name of ze meer zijn dan louter een fiscale constructie.

Deze vraag sluit aan bij die van Westelijke Accountantskantoren BV (WEA) die opdrachtgever van dit onderzoek is geweest. WEA verzorgt de fiscale jaarrekening en belastingaangifte van bedrijven in de land- en tuin-

1) Omwille van de leesbaarheid van de tekst worden de begrippen man/vrouw-maatschap en -firma samengevoegd tot man/vrouw-maatschap, tenzij het onderscheid tussen beide begrippen in het geding is.

bouw en het midden- en kleinbedrijf. Daarnaast heeft zij een adviserende functie bij belasting- en investeringsaangelegenheden. Gezien de maatschappelijke ontwikkelingen speelt de vraag of zij bij het contact met agrarische bedrijfschefs niet vaker zowel man als vrouw als vertegenwoordiger van het bedrijf zou moeten aanspreken. Hiervoor is inzicht vereist in de taakverdeling tussen man en vrouw bij de besluitvorming over bedrijfszaken en de vertegenwoordiging van het bedrijf naar buiten toe.

De vragen van WEA en LEI hebben tot een gemeenschappelijk onderzoeksdoel geleid. Hoofddoel van het onderzoek is om na te gaan of het relatieve aandeel van vrouwen in de taakverdeling op het bedrijf door het oprichten van een man/vrouw-maatschap verandert, dan wel substantieel anders is dan bij éénmanszaken. Nevendoelen zijn het achterhalen van de motieven voor het al of niet oprichten van een man/vrouw-maatschap en de vormgeving van de man/vrouw-maatschap.

Uitgangspunt bij de uitwerking van de onderzoeksvragen is de vergelijking van de inbreng van vrouwen in een wel of niet geformaliseerde samenwerking. In tweede instantie wordt ook een vergelijking gemaakt met de visie van hun mannelijke partners op de samenwerking.

1.2 Positie van agrarische vrouwen: meewerken of mee-ondernemen

1.2.1 Begripsomschrijving

Bij het omschrijven van de begrippen meewerken en mee-ondernemen gaat het eigenlijk om de vraag wanneer er sprake is van mee-ondernemen in plaats van meewerken. Meewerken zou daarbij gedefinieerd kunnen worden als alle bezigheden op het bedrijf die een economisch nut opleveren. Het begrip mede-ondernemerschap wordt door (fiscaal)juristen, sociaal-wetenschappelijk onderzoekers, boerinnen en tuindersvrouwen verschillend ingevuld.

(Fiscaal)juristen hanteren het begrip ondernemerschap in het licht van de Wet op de Inkomstenbelasting 1964 ¹⁾. Bij de vraag of iemand mede-ondernemer is kijken zij of de onderneming ook voor rekening van de belastingplichtige wordt gedreven. Als belastingplichtige moet de meewerkende vrouw aan twee voorwaarden voldoen.

Ten eerste moet zij een onbeperkt recht hebben op winst en/of verlies van de onderneming. Dat wil zeggen dat zij buiten de jaarlijkse bedrijfsre-

1) Voor het schrijven van de betekenis van ondernemerschap in fiscale en juridische zin is gebruik gemaakt van P.H.J. Essers (red): *Man/vrouw-firma*. Deventer, 1991, blz. 53-58.

sultaten ook recht heeft op de stille reserves bij liquidatie van de onderneming 1). Deze voorwaarde gaat in geval van trouwen in gemeenschap van goederen voor meewerkende vrouwen op. In andere gevallen heeft de vrouw alleen recht op de stille reserves welke tijdens haar deelname als bedrijfshoofd aan de maatschap of firma zijn gevormd.

De tweede voorwaarde is de *intentie* om ondernemer te zijn. Deze bedoeling wordt getoond door haar vast te leggen in een maatschapscontract. Voor de belastingwetgeving telt daarbij het feit dat de echtgenote rechtstreeks in de opbrengsten deelt en dus zelfstandig kan worden belast. Daarnaast is van belang dat in het contract haar bestuursbevoegdheid over het tot de maatschap behorend vermogen wordt vastgelegd. In een éénmanszaak heeft de vrouw meestal geen bestuursbevoegdheid.

In de praktijk betekent realisatie van de tweede voorwaarde - de samenwerking vastleggen in een maatschapscontract - automatisch dat aan de eerste voorwaarde is voldaan. In een maatschap hebben beide maten namelijk recht op de stille reserves.

In feite gaan (fiscaal)juristen nu dus vooral van het formele ondernemerschap uit. Dit in tegenstelling tot de situatie van vóór het ingaan van de Tweeverdienerswet in 1985 waarbij uitgegaan werd van het feitelijk drijven van een onderneming. Toen kon een gehuwde vrouw alleen zelfstandig worden belast als zij een onderneming dreef, dat wil zeggen op het bedrijf *meewerkte* 2). In de praktijk werd deze regel door de fiscus geïnterpreteerd als *ondernemersactiviteiten* moeten verrichten. Daardoor werden vrouwen door de fiscus vaak niet als maat geaccepteerd (Overbeek, 1984).

Door sociaal-wetenschappelijke onderzoekers wordt eerder uitgegaan van het *feitelijk* ondernemerschap. Bij zelfstandigen wordt het ondernemerschap vaak samen genoemd met het vakmanschap en het management.

Bij het vakmanschap gaat het om de arbeidstaakbeheersing. Dat is de mogelijkheid om over zaken, die de voorbereiding en uitvoering van werkzaamheden betreffen, beslissingen te nemen. Die beslissingen betreffen het arbeidsdomein, de werkaanpak en de totaliteit van het productieproces. Taken die vakmanschap vragen, kunnen zowel door meewerkende als door mee-ondernemende vrouwen worden gedaan. In de praktijk

- 1) Ook wel stakingswinsten genoemd. Het bedrag aan stille reserves of stakingswinsten is het verschil tussen de getaxeerde waarde en de fiscale boekwaarde. Bij bedrijfsbeëindiging of -overdracht dient men bij de fiscus over de stille reserves af te rekenen.
- 2) Dit in tegenstelling tot niet meewerkende echtgenoten in een commanditaire vennootschap, waarbij de gehele winst werd toegekend aan de beherende echtgenoot-vennoot. Zie hiervoor Art. 5 Wet IB 1964.

kenmerkt het werk van boerinnen en tuindersvrouwen zich vaak door een geringe mate van arbeidstaakbeheersing (De Rooij, 1992).

Bij het ondernemerschap gaat het om de marktkennis en de mogelijkheid met leveranciers en afnemers te onderhandelen en risico's aan te gaan. De kern van het management is het intern orde op zaken stellen, de administratie in optimale vorm hebben en de bedrijfsvoering beheersen (Mok, 1990). In feite is het management te kenmerken als het naar binnen gerichte ondernemerschap. Ondernemerschap en management zijn bij kleine persoonlijke ondernemingen vaak moeilijk van elkaar te scheiden. Het onderscheid tussen beide is voor dit onderzoek ook minder relevant.

Wel is essentieel dat het hier om feitelijke arbeidskwalificaties gaat en dat kwalificaties op grond van de juridische positie als bedrijfshoofd buiten beschouwing gelaten worden. Worden die wel meegenomen, dan kan een ondernemer omschreven worden als degene die de beschikkingsmacht uitoefent over de produktiefactoren (grond, arbeid, bedrijfsgebouwen en machines), de verantwoordelijkheid draagt voor de onderneming zelf (voor de continuïteit en ontwikkeling) en de verantwoordelijkheid heeft voor de relaties tussen onderneming en samenleving (Zachariasse, 1987). Wordt het ondernemerschap mede vanuit de bestuursbevoegdheid geduid, dan zullen weinig vrouwen ondernemer zijn, omdat zij meestal niet als eerste het bedrijf starten of overnemen.

Blom en Hillebrand (1992) passen de definitie van Zachariasse aan door het ondernemerschap niet alleen als feitelijk maar ook als potentieel te omschrijven en door vooral de arbeidskwalificaties centraal te stellen. Als belangrijke indicatoren van potentieel ondernemerschap noemen zij de mate van onmisbaarheid van vrouwen voor het bedrijf en de mate waarin vrouwen zelfstandig het bedrijf kunnen voortzetten als hun partner wegvault. Indicatoren van feitelijk ondernemerschap zijn het aandeel van vrouwen in de besluitvorming en hun mate van vertegenwoordiging van het bedrijf.

Het verschil tussen meewerken en mee-ondernemen zit vooral in feit dat er in geval van mee-ondernemen ook ondernemerschaps- en managementstaken worden gedaan. Tot nu toe blijken weinig boerinnen en tuindersvrouwen als ondernemer aangemerkt te kunnen worden. Onderzoek in 1989 onder jonge agrarische vrouwen laat zien dat deze in bijna alle gevallen verwachten dat hun partner ook zonder hen het bedrijf zal voortzetten; de helft van hen zou het ook zelf zonder partner doen. Afhankelijk van het onderwerp ziet een kwart tot de helft voor zichzelf een aandeel in het nemen van bedrijfsbeslissingen. Het aandeel neemt toe naarmate het om belangrijker zaken gaat. Slechts een klein deel van de agrarische vrouwen vertegenwoordigt het bedrijf naar buiten toe. De mate van ondernemerschap is groter naarmate de arbeidsinbreng toeneemt (Blom en Hillebrand, 1992).

Boerinnen en tuindersvrouwen lijken het ondernemerschap als deels potentieel, deels feitelijk te zien. In hun visie gaat het enerzijds om de mate waarin zij verantwoordelijkheid kunnen dragen voor het bedrijf en dus bestuursbevoegd en aansprakelijk zijn, anderzijds om de vraag in hoeverre zij zelf bestuursactiviteiten ten behoeve van het bedrijf verrichten.

In dit onderzoek wordt uitgegaan van de visie van boerinnen zelf. Het bestuursbevoegd en verantwoordelijk zijn wordt geoperationaliseerd met de vraag of men het maatschapscontract ook voor niet-fiscale doeleinden belangrijk vindt en zichzelf in staat acht om het bedrijf los van de partner voort te zetten. Het verrichten van bestuursactiviteiten wordt geoperationaliseerd aan de hand van de inbreng van vrouwen bij de besluitvorming en de vertegenwoordiging van het bedrijf naar buiten toe.

1.2.2 Man/vrouw-maatschap als perspectief voor mee-ondernemen

In een éénmanszaak is één persoon juridisch gezien bedrijfshoofd. Op de meeste land- en tuinbouwbedrijven is dat de man, éénvrouwsbedrijven komen (nog) weinig voor. In een maatschap zijn er twee of meer bedrijfshoofden. In een man/vrouw-maatschap hebben man en vrouw beiden de juridische status van bedrijfshoofd. Ten opzichte van een éénmanszaak heeft een man/vrouw-maatschap een aantal voordelen dat het mee-ondernemen door vrouwen beter mogelijk maakt.

Het eerste voordeel is dat man en vrouw formeel op basis van gelijkwaardigheid samenwerken (NAJK, 1991). Samen besturen en beheren zij het bedrijf en nemen zij beslissingen. Dit betekent bijvoorbeeld dat ieder tot bedrag x zelfstandig uitgaven mag doen, maar dat voor bedragen groter dan x de toestemming van de andere maat nodig is. Dit in tegenstelling tot een éénmanszaak waar het bestuur en beheer over het bedrijf beperkt zijn tot degene op wiens naam het bedrijf staat, meestal de man.

Bij een firma geldt een zelfde beslissingsmodel als bij de maatschap. Het verschil tussen een firma en een maatschap is dat bij een firma wel een afgescheiden bedrijfs- en privé-vermogen van de maten bestaat en bij een maatschap niet. Daarentegen is men bij een maatschap slechts aansprakelijk voor een deel van de bedrijfsschulden, terwijl men bij een firma voor de hele schuld aansprakelijk is. Bij een éénmanszaak is alleen de juridische eigenaar van het bedrijf aansprakelijk.

Het tweede voordeel van een man/vrouw-maatschap is dat de vrouw als mede-ondernemster economische zelfstandigheid verwerft. Zij heeft immers recht op het afgesproken deel van de winst. Daarnaast geniet ze een aantal fiscale voordelen, namelijk een eigen zelfstandigenaftrek als ze minimaal 1225 uur op het bedrijf werkt, een eigen oudedagsvoorziening

(FOR), een eigen vermogensaftrek en een eigen stakingsvrijstelling 1). In een éénmanszaak heeft de vrouw in plaats van winsttoedeling alleen recht op een meewerkaftrek (als zij minimaal 525 uur op het bedrijf werkt) of een reële beloning. De genoemde fiscale voordelen krijgt alleen het mannelijk bedrijfshoofd.

Het derde voordeel is dat de sociale zekerheid van vrouwen in een maatschap verbetert. Vrouwen kunnen in geval van arbeidsongeschiktheid door de winsttoedeling gemakkelijker aantonen dat zij inkomen verdienen en dus recht hebben op een uitkering. Bovendien kan het aangaan van een maatschap ook een stimulans zijn om voor de vrouw dezelfde voorzieningen in sociale zekerheid te treffen als voor de man. Dit kan betekenen dat er ook voor de vrouw een particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekering en/of een lidmaatschap bij de bedrijfsverzorgingsdienst wordt afgesloten. Uit een onderzoek onder jonge agrarische vrouwen, bleek dat ten opzichte van mannen relatief weinig vrouwen zo'n verzekering (8% ten opzichte van 70%) of lidmaatschap (14% ten opzichte van 53%) hebben (Overbeek en Nouws, 1992). Het gebruik van deze voorzieningen door vrouwen hing in de land- en tuinbouw echter meer van hun arbeidsinbreng op het bedrijf af dan van hun juridische status als mede-ondernemer.

Een vierde voordeel zou kunnen zijn dat, door te erkennen dat beide maten een aandeel in de bedrijfswerkzaamheden (en het bedrijfsinkomen) hebben en het feit dat er ook een privé-relatie tussen hen bestaat, er ook een discussie over de verdeling van de zorgtaken ontstaat. Tot nu toe worden deze bijna volledig door vrouwen gedaan.

De verwachting is dat de wijze van trouwen van invloed is op de motivatie om wel of niet een man/vrouw-maatschap op te richten. In geval van trouwen in gemeenschap van goederen bestaat er vaak al het gevoel van samen verantwoordelijk zijn voor bedrijf en gezin. Een man/vrouw-maatschap kan op die filosofie voortborduren als zij inspireert tot de hiervoor genoemde voordelen (gelijkwaardiger samenwerking, meer economische zelfstandigheid en sociale zekerheid voor vrouwen, gedeelde bedrijfs- en zorgtaken).

Een man/vrouw-maatschap kan bij trouwen in gemeenschap van goederen ook afbreuk doen aan de rechtszekerheid die vrouwen in geval van een éénmanszaak hebben opgebouwd. Bij maatschapsbeëindiging is in het contract namelijk expliciet geregeld wie het bedrijf mag voortzetten (meestal de inbrenger van het bedrijf).

Voor vrouwen die op huwelijkse voorwaarden zijn getrouwd, kan de bestaande scheiding in vermogens van de partners een reden zijn om geen

1) De stakingsvrijstelling is het bedrag waarvoor men bij de fiscus is vrijgesteld voor het afrekenen van de stille reserves.

man/vrouw-maatschap op te richten 1). Een voordeel van een man/vrouw-maatschap is echter de winsttoedeling en berekening van het eigen fiscaal inkomen voor de vrouw. In de praktijk wordt er namelijk bij trouwen op huwelijkse voorwaarden nauwelijks afgerekend. Slechts in 30% van deze huwelijken is een verrekenbeding voor de geleverde arbeid van vrouwen opgenomen. Deze blijkt maar in de helft van de gevallen te worden uitgevoerd (Blom en Hillebrand, 1992).

Door wijzigingen in het belastingregime in 1990 (Oort) is het fiscaal aantrekkelijker geworden om een man/vrouw-maatschap te starten. Dit komt vooral door het feit dat één van de andere fiscale beloningsvormen, de meewerkafrek, fiscaal minder aantrekkelijk is geworden. Daarnaast is het gemakkelijker geworden om bij het aangaan van een maatschap een deel van het vermogen zonder belastingheffing over te dragen aan de meewerkende vrouw 2).

1.2.3 Uitgangspositie van vrouwen en mannen in een man/vrouw-maatschap

Door het vormen van een maatschap is er formeel een gelijkwaardiger samenwerking mogelijk en kan de verantwoordelijkheid voor het bedrijf beter tussen man en vrouw verdeeld worden. De vraag is nu hoe de man/vrouw-maatschap in de praktijk functioneert, omdat de uitgangspositie van beide maten bij het aangaan van de maatschap meestal niet gelijkwaardig is. De ongelijkwaardige uitgangspositie begint al met het feit dat mannen meestal het bedrijf inbrengen. Het aantal vrouwen dat zelf via opvolging een bedrijf inbrengt is (nog) gering. De meeste vrouwen verwerven een positie op het bedrijf via het trouwen met een boer of tuinder. Uit onderzoek in Noorwegen blijkt dat vrouwen die zelf het bedrijf inbrachten een veel grotere invloed op het bedrijfsgebeuren hebben dan vrouwen die via het trouwen met een boer of tuinder op het bedrijf zijn gekomen (uit Haugen, 1990; Salamon en Keim, 1979; Vik, 1986).

Op het bedrijf moeten vrouwen hun bedrijfstakingen met huishoudelijke en gezinsverzorgende taken combineren, terwijl de mannen zich nagenoeg alleen op de bedrijfstakingen richten. De bedrijfstakingen die vrouwen ver-

- 1) In principe zou bij trouwen op huwelijkse voorwaarden een firma beter passen dan een maatschap, omdat bij een firma privé- en bedrijfsvermogen gescheiden blijven. Kanttekening hierbij is dat de scheiding tussen privé- en bedrijfsvermogen vaak al is verwaterd omdat vrouwen zich bij de bank mede garant hebben moeten stellen voor het krijgen van een bedrijfslening (Blom en Hillebrand, 1992).
- 2) De mogelijkheid om een deel van het vermogen tussen echtgenoten geruisloos te kunnen doorschuiven was eerder al vastgelegd in de EG-richtlijn 86/613, artikel 5 (december 1986). Voorheen gold deze mogelijkheid alleen voor maatschappen tussen niet-echtgenoten.

richten, vragen vaak minder kwalificaties dan de taken die mannen doen. Hoewel vrouwen meestal niet voor agrarische taken, maar wel voor administratieve taken zijn opgeleid, doen zij ook op het terrein van de administratieve informatievoorziening het minder gekwalificeerde werk (Blom en Hillebrand, 1992; De Rooij, 1992).

Op grond van hun beperkte inbreng blijken vrouwen in de besluitvorming een ondergeschikte rol te spelen: mannen nemen meestal de initiatieven, dragen de ideeën aan en hebben toegang tot relevante informatie en contacten (Berlan Darque, 1988). Mannen krijgen zo meer mogelijkheden om vrouwen te overtuigen. Vrouwen motiveren hun acceptatie met het kennisoverwicht en doorzettingsvermogen van hun echtgenoot en hun wens om het niet tot conflicten te laten komen (De Rooij, 1992). Voor zover vrouwen invloed op de besluitvorming hebben, is dat eerder het geval bij beslissingen voor de lange termijn dan de korte termijn (Whatmore, 1991). Bovendien blijkt het hebben van een formele positie op het bedrijf - zoals bijvoorbeeld in een maatschap - niet noodzakelijkerwijs tot meer invloed op de besluitvorming te leiden (Whatmore, 1991).

De Rooij verklaart de beperkte inbreng van vrouwen in het besluitvormingsproces uit de sekse-gestructureerde taakverdeling op het bedrijf. Een sekse-gestructureerde taakverdeling geeft aan waarom vrouwen, c.q. mannen bepaalde taken wel of niet doen. Deze taakverdeling leidt tot een ongelijkheid in bedrijfsposities welke vaak zowel door mannen als vrouwen als vanzelfsprekend gezien wordt (Whatmore, 1991).

Dat deze taakverdeling niet vanzelfsprekend hoeft te zijn, blijkt uit onderzoek naar maatschappen van partners met een gelijkwaardige uitgangspositie (bijvoorbeeld twee broers). Daar functioneert de besluitvorming heel anders. Beide maten dragen ideeën aan, de arbeidsverdeling is zodanig dat beiden relevante informatie en contacten op kunnen doen, en over en weer vindt discussie plaats om het eens te worden over het te nemen besluit (De Rooij, 1992). Ook bij éénvrouwszaken met de man als meewerkend echtgenoot staat de taakverdeling veel meer ter discussie (Blom en Hillebrand, 1992).

De vraag is of een gelijkwaardige uitgangspositie van maten in een man/vrouw-maatschap te creëren is. Vrouwen vinden het positief als zij een duidelijke ondernemersinbreng in het bedrijf hebben, voor mannen ligt het effect van bedrijfsparticipatie van hun vrouwen onduidelijker (Giesen, 1991). Een verschil van waardering voor de bedrijfsparticipatie van de vrouw kan dus conflicten oproepen. Is het daarbij voor mannen de vraag in hoeverre zij een vrouwelijke "medekapitein" wensen, voor vrouwen zelf speelt in hoeverre voor hen het ondernemer zijn nog wel spoort met hun beelden van vrouwelijkheid (Aalten, 1991; Sweere, 1991).

Bij de vraag of formalisering van posities in de praktijk tot een gelijkwaardiger samenwerking zal leiden, is essentieel met welke motieven

men een man/vrouw-maatschap start en in hoeverre men zelf ook een beleid richting een gelijkwaardiger samenwerking ontwikkelt.

Bij de motieven speelt vooral het onderscheid tussen fiscale dan wel meer emancipatorische, samenwerkingsgerichte redenen om een man/vrouw-maatschap te starten. Bij de vraag of men een beleid voert, kan men denken aan het ter sprake brengen van punten (agenda) en het vastleggen van afspraken (contract). Agendapunten en afspraken die bij een gelijkwaardige samenwerking aan de orde gesteld kunnen worden, zijn of vrouwen het bedrijf kunnen voortzetten als de man/vrouw-maatschap eindigt (bijvoorbeeld in geval van toetreding van een opvolger tot de maatschap, echtscheiding of overlijden van de man) en of vrouwen tijdens de man/vrouw-maatschap dezelfde rechten en plichten hebben (bijvoorbeeld bij de mate van zelfstandige bestuursbevoegdheid en de opvang van arbeidsongeschiktheid). Ook kan de taakverdeling tussen de maten worden besproken.

Bij de vraag of formalisering van posities van partners met een ongelijke uitgangspositie tot een gelijkwaardiger samenwerking leidt, kan een vergelijking met het ontstaan van vader/zoon-maatschappen gemaakt worden. Ook daar verschilt de uitgangspositie van de maten sterk, met meestal de zoon in de ondergeschikte rol. Vaak zijn de fiscale motieven de belangrijkste aanleiding tot oprichting van de maatschap. Als tweede categorie volgen de juridische motieven, dat is dat aan de zoon het recht van opvolging wordt toegekend. Slechts enkelen dragen ook sociale motieven aan, waaronder het samen delen van de verantwoordelijkheid en zeggenschap. Het ontstaan van een gelijkwaardiger samenwerking tussen vader en zoon blijkt niet zozeer af te hangen van het al of niet formaliseren ervan, maar meer van de lengte van de samenwerkingsduur en de ervaring van de zoon (Van den Hoek en Spierings, 1992).

Blom en Hillebrand (1992) schrijven het toenemend aantal man/vrouw-maatschappen eerder toe aan de wijzigingen in het belastingregime dan aan de veranderende roloppvattingen van man en vrouw richting een gelijkwaardiger samenwerking. Zij verwachten daarom in eerste instantie weinig verandering in de samenwerking. Wel kan de formalisering van de samenwerking vrouwen motiveren meer verantwoordelijkheid voor het bedrijf op te pakken, bijvoorbeeld door een actievere inbreng in het besluitvormingsproces en in de vertegenwoordiging van het bedrijf naar buiten toe.

De vraag is of de opvatting "maatschap is er door fiscus" niet eerder als een sociaal-wenselijke opvatting moet worden gezien, die naar buiten toe het conflict van vrouwen en/of mannen maskeert om wat aan de juridisch en sociaal ongelijkwaardige samenwerking en beloning van vrouwen op het bedrijf te doen. In feite gaat het dan om het principe dat "fiscale voor-

delen behalen" maatschappelijk gezien meer geaccepteerd is dan "vrouwen die de broek aan hebben" of "mannen die het niet alleen af kunnen".

Om de uitgangshypothese "maatschap is er door de fiscus en verandert samenwerking niet" te toetsen ten opzichte van de alternatieve hypothese "maatschap is er voor de samenwerking en/of verandert de samenwerking", zijn er vier vragen van belang. Ten eerste of mannen en vrouwen die een maatschap aangaan in een zelfde samenwerkingssituatie verkeren als degenen die het niet doen. Ten tweede of de maatschap louter uit fiscale motieven is opgericht of dat er ook andere motieven een rol spelen. Ten derde of er ook een beleid gevoerd wordt richting een gelijkwaardiger samenwerking. Ten vierde of het aangaan van een maatschap niet als een "steuntje in de rug" kan worden gezien om wel tot een gelijkwaardiger samenwerking te komen en dus ook tot veranderingen in de samenwerking leidt.

1.2.4 Mate van meewerken en mee-ondernemen

Volgens de landbouwtelling 1992 waren er op de peildatum 56.000 meewerkende vrouwen en 12.900 (mee)ondernemende vrouwen 1). Ten opzichte van 1989 is het aantal meewerkende vrouwen gedaald (1989: 62.200) en het aantal (mee)ondernemende vrouwen gestegen (1989: 6.500). Uit een onderzoek onder vrouwen in mei 1991 blijkt dat het aantal vrouwen dat mee-ondernemend is en in een maatschap zit in de praktijk veel groter is dan de landbouwtelling 1991 aangeeft. Verder is het opmerkelijk - gezien het afnemend aantal bedrijven en het toenemend aantal vrouwen met een baan buitenshuis - dat het totaal aantal meewerkende en (mee)ondernemende vrouwen in de afgelopen jaren niet is gedaald, maar constant is gebleven (1989: 68.700; 1992: 68.900).

Voor zover vrouwelijke bedrijfshoofden wel in de landbouwtelling 1991 worden vermeld, is op een aantal punten een vergelijking gemaakt tussen bedrijven met een meewerkende vrouw en bedrijven met een vrouwelijk mede-bedrijfshoofd (meestal een man/vrouw-maatschap) 2). Daaruit blijkt dat vrouwen die mede-bedrijfshoofd zijn qua leeftijd weinig afwijken van meewerkende echtgenotes. In beide gevallen neemt het aantal echter sterk af als het bedrijfshoofd ouder dan 55 jaar is en zich een opvolger aandient. Ook blijkt het aantal mee-ondernemende en meewerkende vrouwen klein te zijn als er meerdere mannelijke bedrijfshoofden voorkomen.

1) Ongeveer 4000 van de (mee)ondernemende vrouwen runnen zelfstandig een bedrijf.

2) Bij het schrijven van het rapport konden nog nieuwe actuele gegevens over het aantal meewerkende en mee-ondernemende vrouwen uit de landbouwtelling 1992 worden meegenomen. Voor het onderzoek zelf is de landbouwtelling 1991 gebruikt.

Ook naar bedrijfstype is er geen verschil in de verhouding tussen het aantal mee-ondernemende en meewerkende vrouwen. Wel is het zo dat er in de akkerbouw weinig vrouwelijke mede-bedrijfshoofden en meewerkende echtgenotes staan geregistreerd. Een verschil tussen vrouwelijke mede-bedrijfshoofden en meewerkende echtgenotes is dat de eerste groep op grotere bedrijven werkt. 56 procent van de vrouwelijke mede-bedrijfshoofden werkte in 1991 op bedrijven groter dan 200 sbe tegenover 45 procent van de meewerkende vrouwen. Belangrijkste verschil tussen mee-ondernemende en meewerkende vrouwen is dat bij de eerste groep de arbeidsinbreng op het bedrijf groter is: 71 procent van deze vrouwen werkt 20 uur per week of meer op het bedrijf tegenover 55 procent van de meewerkende vrouwen. Dit laatste is niet zo vreemd, omdat bij meer dan 1225 uur meewerken op jaarbasis vrouwen in een maatschap ook in aanmerking komen voor de zelfstandigenaftrek.

1.3 Onderzoeksvragen

Op grond van het literatuuronderzoek zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

I Uitgangssituatie

- 1) Wat zijn de kenmerken van vrouwen en hun mannelijke partners die wel of geen maatschap zijn aangegaan?

II Motivatie en beleid

- 2a) Wat zijn de motieven geweest om wel of geen maatschap aan te gaan?
- 2b) Welk beeld bestaat er over de voor- en nadelen van maatschappen?
- 2c) Hoe is de man/vrouw-maatschap wel of niet ontstaan?

III Veranderingen

- 3a) Welke arbeidsinbreng hebben vrouwen en hun partners op het bedrijf, in de huishouding en buitenshuis? Heeft het aangaan van een maatschap deze inbreng veranderd?
- 3b) Welke inbreng hebben vrouwen en hun partners in de besluitvorming? Heeft het aangaan van een maatschap deze inbreng veranderd?
- 3c) Welke inbreng hebben vrouwen en hun partners in de vertegenwoordiging van het bedrijf naar buiten toe? Heeft het aangaan van een maatschap deze inbreng veranderd?
- 3d) Hoe waarderen vrouwen en hun partners ieders inbreng op het bedrijf?

1.4 Inhoud van het rapport

In het volgende hoofdstuk wordt ingegaan op de opzet en uitvoering van het onderzoek. Daar komen de onderzoeksmethode, de onderzoekspopulatie, de steekproef en de response aan de orde.

In hoofdstuk 3 wordt een vergelijking gemaakt tussen de kenmerken van mee-ondernemende en meewerkende vrouwen en hun mannelijke partners (onderzoeksvraag 1).

Hoofdstuk 4 gaat over het wel of niet aangaan van een man/vrouw-maatschap. Naast de motieven voor (g)een maatschap en de beelden over de voor- en nadelen ervan, wordt ingegaan op het besluitvormingsproces tot (g)een maatschap en de inhoud van het maatschapscontract (onderzoeksvraag 2a tot en met 2c).

In hoofdstuk 5 komt aan de orde of het aandeel van vrouwen en hun partners in een maatschap anders is dan in een niet geformaliseerde samenwerking, c.q. sinds het aangaan van de maatschap veranderd is. Hierbij wordt gekeken naar arbeid, besluitvorming en vertegenwoordiging van het bedrijf naar buiten toe (onderzoeksvraag 3a tot en met 3c). Ook wordt de waardering van de inbreng van vrouwen en hun partners besproken (onderzoeksvraag 3d).

In hoofdstuk 6 volgt de slotbeschouwing.

2. OPZET EN UITVOERING VAN HET ONDERZOEK

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt eerst ingegaan op de gekozen onderzoeksmethode (2.2) en de afbakening van de onderzoekspopulatie en de steekproef (2.3). Vervolgens komt de response en de mate van representativiteit aan de orde (2.4).

2.2 Onderzoeksmethode

Uitgangspunt bij de gekozen onderzoeksmethode is dat de inbreng van vrouwen op het bedrijf centraal staat. Daarbij is een onderscheid gemaakt tussen vrouwen die mede-bedrijfs hoofd zijn en vrouwen die meewerkend echtgenote zijn. De visie van de mannelijke partners op de gekozen samenwerking is vooral van belang voor de vraag of deze afwijkt dan wel overeenkomt met die van vrouwen.

Om bij de vergelijking tussen vrouwen en mannen de invloed van verschillen in bedrijfssituaties tegen te gaan, zijn vrouwen en mannen binnen dezelfde samenwerking ondervraagd. Vrouwen en mannen zijn daarbij afzonderlijk aangeschreven en geënquêteerd. Enerzijds is dit gebeurd om te benadrukken dat een samenwerking uit individuen bestaat met elk een eigen inbreng en mening. Anderzijds is dit gedaan om de situatie te vermijden dat bij een gesprek over bedrijfsaangelegenheden de man als belangrijkste woordvoerder van de samenwerking kan gaan optreden.

De benodigde individuele gegevens zijn via enquêtes verzameld. Om de beschikbare tijd en energie van zowel respondenten als enquêtrices zo efficiënt mogelijk te gebruiken, is gekozen voor een mondelinge en een schriftelijke enquête. Aan vrouwen zijn de vragen mondeling gesteld en aan mannen schriftelijk. Vrouwen en mannen kregen in de enquête dezelfde onderwerpen voorgelegd als er naar hun persoonlijke mening en persoonlijke situatie gevraagd werd. Aan vrouwen zijn echter meer vervolgvragen gesteld. Ook feitelijke vragen over bedrijf en gezin zijn alleen aan de vrouw gesteld. De keuze om vrouwen mondeling en uitgebreider

te interviewen is gebeurd op basis van de centrale rol van vrouwen in dit onderzoek.

Bij de situatie van een man/vrouw-maatschap zijn aan vrouwen en hun mannelijke partners meer vragen voorgelegd dan in de situatie van een éénmanszaak. Het gaat hierbij met name om vragen over de ontstaansgeschiedenis van een man/vrouw-maatschap en mogelijke veranderingen sinds de oprichting ervan.

Om de periode van gegevensverzameling zo kort mogelijk te houden en om vooraf enige zekerheid te krijgen of zowel de vrouw als de partner bereid waren tot deelname aan het onderzoek, is de schriftelijke vragenlijst voor de partner tegelijkertijd met de introductiebrief voor de vrouw verstuurd.

De mondelinge interviews zijn gehouden in de maanden augustus en september 1992. De interviews zijn door vrouwelijke enquêteurs of onderzoekers afgenomen. In bijlage 1 zijn de brieven voor de vrouw en hun partner opgenomen. Ook is een samenvatting gemaakt van de langste vragenlijst, namelijk die voor het vrouwelijk mede-bedrijfshoofd. Zie bijlage 2.

2.3 Onderzoekspopulatie en steekproef

2.3.1 Onderzoekspopulatie

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen zijn twee groepen van samenwerkingsvormen onderscheiden, namelijk:

- 1) Man en vrouw zijn beiden bedrijfshoofd (maatschap).
- 2) Man is bedrijfshoofd en vrouw is meewerkend echtgenote (éénmanszaak).

Uitgangspunt is dat beide groepen qua samenwerking vergelijkbaar moeten zijn. Om de invloed van voor dit onderzoek niet interessante variabelen tegen te gaan is de onderzoekspopulatie met behulp van gegevens uit de landbouwtelling 1991 voor beide groepen als volgt afgebakend:

- 1) Arbeidsinbreng van man en vrouw op het bedrijf is minimaal 20 uur.

In 1.2.4 is aangegeven dat vrouwelijke bedrijfshoofden gemiddeld meer uren op het bedrijf werken dan meewerkende echtgenotes. Om het verschil in uitgangssituatie tussen meewerkende en mee-ondernemende vrouwen zoveel mogelijk te beperken, is ervan uitgegaan dat man en vrouw minimaal 20 uur op het bedrijf werken. In dat geval is de kans groot dat het urencriterium voor het verkrijgen van de zelfstandigenaftrek (1225 uur) wordt gehaald. Daardoor wordt de maatschap fiscaal

gezien interessanter. Tevens ligt de vraag om de arbeidsinbreng te formaliseren meer voor de hand.

2) Andere bedrijfshoofden dan man en vrouw zijn uitgesloten.

In 1.2.4 is aangegeven dat het meewerken van vrouwen afneemt als er meer mannelijke bedrijfshoofden zijn. Verder is bekend dat het aandeel van vrouwen in de besluitvorming en vertegenwoordiging van het bedrijf in dergelijke samenwerkingsvormen klein is (Blom en Hillebrand, 1992). Om een goede vergelijking tussen de samenwerkingsvormen te kunnen maken, is het aantal partners dat 20 uur of meer op het bedrijf werkt, beperkt tot één van iedere sekse.

3) Partners zijn jonger dan 55 jaar.

In 1.2.4 is aangegeven dat het meewerken van vrouwen afneemt als het oudste bedrijfshoofd 55 jaar of ouder is. Vaak begint dan ook de positie van de opvolger een rol te spelen, waardoor de interesse voor een man/vrouw-maatschap kleiner wordt. De positie van vrouwen wordt dan zoals die in 2) is geschetst voor meer mannelijke bedrijfshoofden.

4) Maatschap bestaat minimaal één jaar.

Om te kijken of een maatschap "werkt" moet ook een werkingsduur in acht genomen worden. Daarom is bij dergelijke samenwerkingen uitgegaan van de eis dat man en vrouw minimaal vanaf 1 mei 1991 bedrijfshoofd zijn (peildatum landbouwtelling 1991). Om ook een vergelijking te kunnen maken met de situatie vóór de oprichting van de maatschap, is verder gesteld dat het bedrijf vóór 1 mei 1989 moet zijn gestart of overgenomen.

5) Alleen persoonlijke ondernemingen.

Niet-persoonlijke ondernemingen, zoals een besloten vennootschap, zijn uitgesloten. Bij deze samenwerkingsvormen is vaak sprake van een heel andere taakverdeling in de besluitvorming en vertegenwoordiging van het bedrijf.

Er is geen onderscheid gemaakt naar bedrijfstype, -omvang, hoofd- of nevenberoep en regio etc., omdat een verschil in deze kenmerken een vergelijking tussen beide samenwerkingsvormen niet bemoeilijkt.

In totaal bedraagt de onderzoekspopulatie volgens de beschikbare data uit de landbouwtelling 1991 20.900 bedrijven. Bij 2300 daarvan is de vrouw mede-bedrijfshoofd, bij de overige 18.600 is de vrouw meewerkend echtgenote.

2.3.2 Steekproef

Uitgangspunt bij het beantwoorden van de onderzoeksvragen was dat er in eerste instantie een indicatief beeld gegeven moest worden van het functioneren van vrouwen in een wel of niet geformaliseerde samenwerkingsvorm. Het aantal onderzoekseenheden is daarom beperkter dan in

geval van een sterk op representativiteit gericht onderzoek. Door de onderzoekspopulatie af te bakenen, is de representativiteit van het onderzoek flink vergroot.

Voor het trekken van steekproeven uit de hiervoor genoemde twee groepen van samenwerkingsvormen is uitgegaan van een bruikbare response van ongeveer 40 samenwerkingsvormen met een meewerkende vrouw en 50 met een vrouwelijk mede-bedrijfshoofd. Het aantal vrouwelijke mede-bedrijfshoofden is groter gekozen om mogelijke onderlinge verschillen in inbreng en visie nader te kunnen onderzoeken.

Hiervoor is een steekproef met 163 meewerkende echtgenotes en een steekproef met 88 vrouwelijke bedrijfshoofden volgens de landbouwtelling 1991 getrokken. Deze steekproeven zijn ruim getrokken, omdat zowel van vrouwen zelf als van hun mannelijke partners een afzonderlijke bijdrage wordt gevraagd. De kans op non-response is dan groter. De steekproef met meewerkende echtgenotes is extra groot, omdat de verwachting was dat een deel van hen in de praktijk in een maatschap zou werken. In 1.2.4 is immers aangegeven dat veel vrouwelijke mede-bedrijfshoofden in de landbouwtelling als meewerkend echtgenote geregistreerd staan. Als de maatschap vóór 1 mei 1991 is opgericht zal men dus tot de andere steekproef behoren. Is de maatschap later opgericht, dan valt men buiten de criteria.

2.4 Response

2.4.1 Mate van response

De gekozen onderzoeksmethode met de nadruk op een gegevensverzameling apart voor man en vrouw was voor de doelgroep nieuw. Twee brieven, weliswaar verschillend van inhoud, op het zelfde adres en twee afzonderlijke enquêtes wekte wel wat verwondering. In eerste instantie kwam dan ook de reactie of het niet met één gezamenlijke schriftelijke of mondelinge enquête afkon. In tweede instantie, bij het interviewen van vrouwen, bleek echter dat door de individuele benadering beide partners ook benieuwd waren naar ieders interpretatie van de taakverdeling. Bij het invullen van de schriftelijke vragenlijst door de partner leidde dat vaak tot onderlinge discussie.

De gegevensverzameling heeft tot de volgende response geleid. Zie tabel 2.1.

Het blijkt dat er redelijk wat vrouwen zijn waarbij de samenwerkingsvorm buiten de criteria valt. Het gaat daarbij om vrouwen die pas na 1 mei 1991 een man/vrouw-maatschap zijn gestart of waar de maatschap onlangs is uitgebreid met een derde persoon (meestal de opvolger). Ande-

Tabel 2.1 Steekproeven van mee-ondernemende en meewerkende vrouwen naar response

Response	Mee-ondernemende vrouwen landbouw-telling 1991	Meewerkende vrouwen landbouwtelling 1991
Steekproef	88	163
- telefoonnummer onbekend	3	1
- buiten criteria	11	16
Bruikbare steekproef	74 (100%)	146 (100%)
- non-response	31 (42%)	81 (55%)
Response	43 (58%)	65 (45%)
- meewerkend	0	39
- mee-ondernemend	43	26

re redenen zijn dat het bedrijf pas is overgenomen of dat er nauwelijks sprake is van een agrarische activiteit op het bedrijf (bij nevenberoepsbedrijven). Ook gaven sommige vrouwen aan dat zij heel weinig meewerken.

De belangrijkste redenen voor vrouwen uit de bruikbare steekproef om niet mee te doen, waren dat zij de tijd er niet voor hadden (de enquêteperiode viel deels samen met de vakantie- en de oogsttijd), het onderwerp hen niet aansprak, hun echtgenoot op voorhand niet mee wilde doen of dat zij enquête-moe waren. Dit leverde een response op van 58 procent bij de mee-ondernemende vrouwen en 45 procent bij de meewerkende vrouwen. Deze response is redelijk te noemen, omdat het om twee enquêtes per samenwerking gaat.

Kijken we naar de netto-response en de juridische status die vrouwen zelf zeggen te hebben op het bedrijf, dan valt het grote aantal vrouwen op dat volgens de landbouwtelling als meewerkend staat geregistreerd, maar in de praktijk mede-bedrijfshoofd blijkt te zijn (26 van de 65 vrouwen is 40%). In het verdere onderzoek is uitgegaan van de juridische positie van vrouwen zoals deze door henzelf is aangegeven. Dat levert 39 samenwerkingen met een meewerkende vrouw en 69 met een vrouwelijk mede-bedrijfshoofd op. Van de samenwerkingen met een meewerkende vrouw heeft in 32 van de 39 gevallen ook de man de vragenlijst beantwoord, van de samenwerkingsvormen met een mee-ondernemende vrouw is dat 66 van de 69 keer gebeurd.

Bij het verwerken van de onderzoeksresultaten is de inbreng van vrouwen in een wel of niet geformaliseerde samenwerkingsvorm en hun visie

daarop het uitgangspunt. Daarom wordt uitgegaan van het aantal samenwerkingsvormen waar de vrouw is geënquêteerd (69 mee-ondernemend, 39 meewerkend). Het aantal samenwerkingsvormen waar ook de man is geënquêteerd is alleen van belang voor zover het om zijn inbreng en visie gaat.

2.4.2 Representativiteit

Vrouwen die aan de enquête hebben meegedaan, blijken ten opzichte van het totaal aantal benaderde vrouwen zowel in de situatie van mee-ondernemend als meewerkend nauwelijks te verschillen op leeftijd en bedrijfsomvang. Qua andere beschikbare relevante kenmerken uit de landbouwtelling 1991 - zoals het aantal uren werkzaam op het bedrijf en het aantal bedrijfshoofden - heeft er vooraf al een selectie plaatsgevonden. Het verschil tussen vrouwen die hebben gerespondeerd en het totaal aantal benaderde vrouwen is dus klein. Derhalve is de kans op vertekening van de onderzoeksresultaten door non-response te verwaarlozen.

2.5 Conclusies

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen is gewerkt met twee groepen samenwerkingen, namelijk de groep waarbij man en vrouw beiden bedrijfshoofd zijn en de groep waarbij de man bedrijfshoofd is en de vrouw meewerkend echtgenote. De totale onderzoekspopulatie is beperkt tot partners die volgens de landbouwtelling 1991 minimaal 20 uur op het bedrijf werken, die samen het grootste deel van de bedrijfsarbeid leveren en jonger dan 55 jaar zijn. Als de vrouw mede-bedrijfshoofd is, moet dit vóór 1 mei 1991 zijn geformaliseerd. In totaal bevatte de aldus afgebakende onderzoekspopulatie in 1991 20.900 samenwerkingen.

Van de meewerkende en mee-ondernemende vrouwen die benaderd zijn voor een mondelinge enquête en aan de criteria voldeden, heeft respectievelijk 45 en 58 procent meegedaan. Binnen de gestelde criteria mag het onderzoek representatief geacht worden.

3. KENMERKEN VAN MEE-ONDERNEMENDE EN MEEWERKENDE VROUWEN

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een beschrijving gegeven van de kenmerken van mee-ondernemende en meewerkende vrouwen. Het gaat hierbij om de persoonlijke kenmerken van vrouwen en hun partners (3.2), de kenmerken van hun bedrijven (3.3) en die van de samenwerking waarvan zij deel uitmaken (3.4).

Bij de kenmerken van de samenwerking wordt een onderscheid geïntroduceerd dat bij de verdere presentatie van de onderzoeksgegevens zal worden gebruikt. Het gaat hierbij om het onderscheid of mee-ondernemende vrouwen een schriftelijk contract alleen voor de fiscus of ook voor de samenwerking belangrijk vinden.

3.2 Persoonlijke kenmerken van vrouwen en hun partners

Mee-ondernemende en meewerkende vrouwen blijken nauwelijks van elkaar te verschillen als het om hun leeftijd en opleidingsniveau gaat. Gemiddeld zijn beide groepen vrouwen 41 jaar. 43 Procent van hen heeft minimaal een opleiding op MBO-niveau gevolgd. Mee-ondernemende vrouwen (mo) hebben iets vaker een agrarische opleiding of redelijk wat agrarische cursussen gevolgd dan meewerkende vrouwen (mw) (mo: 29%; mw: 21%).

Ook bij de mannelijke partners van de beide groepen vrouwen blijkt er weinig verschil in persoonlijke kenmerken te bestaan. Ten opzichte van vrouwen zijn ze iets ouder (mo: 43 jaar; mw: 44 jaar). Ongeveer een zelfde percentage partners heeft een opleiding op minimaal MBO-niveau (mo: 46%; mw: 41%). Beide groepen partners hebben wel vaker een agrarische opleiding of veel agrarische cursussen gevolgd (mo: 91%; mw: 85%). Partners in een maatschap hebben iets vaker een opleiding op MBO-niveau en

een agrarische opleiding gevolgd dan partners in een éénmanszaak. Het verschil is echter niet significant 1).

Qua gezinssamenstelling heeft men in beide samenwerkingsvormen gemiddeld 2,6 kinderen.

3.3 Bedrijfskenmerken

Gemiddeld genomen is het bedrijf bij beide groepen vrouwen in hetzelfde jaar overgenomen, zelf gestart of gekocht van derden (1978). Mee-ondernemende vrouwen hebben naar verhouding vaker het bedrijf via hun eigen familie overgenomen of zijn samen met hun echtgenoot een bedrijf gestart. Bij meewerkende vrouwen is het bedrijf vaker via de familie van de man overgenomen. Het verschil is echter niet significant. Zie tabel 3.1.

Tabel 3.1 Procentuele verdeling van mee-ondernemende en meewerkende vrouwen naar start van het bedrijf

Start bedrijf	Mee-ondernemende vrouwen (n = 69)	Meewerkende vrouwen (n = 39)
Overname van familie man	58	74
Overname van familie vrouw	10	5
Zelf gestart of gekocht	32	21
Totaal	100	100

Mee-ondernemende vrouwen komen gemiddeld genomen op wat kleinere bedrijven voor dan meewerkende vrouwen (mo: 292 sbe; mw: 320 sbe). Het verschil is echter niet significant. Ook naar bedrijfstype is geen duidelijk verschil in de verhouding tussen het aantal mee-ondernemende en meewerkende vrouwen geconstateerd. De verdeling naar bedrijfstype staat in tabel 3.2.

- 1) In dit onderzoek wordt de T-test gebruikt bij vergelijking van de gemiddelde waarden van een kenmerk. De Chikwadraat-toets wordt gebruikt bij vergelijking op de mate van voorkomen van een kenmerk. De toetsing gebeurt tweezijdig: de verschillen kunnen zowel negatief als positief zijn. In de tekst worden alleen de p-waarden van significante verschillen vermeld. Hierbij wordt gesteld dat dit het geval is wanneer de kans, dat het verschil in de gemiddelde waarde van een kenmerk of het verschil in de mate van voorkomen van een kenmerk op toeval berust, kleiner dan 10% is (p kleiner dan 0,10).

Tabel 3.2 Procentuele verdeling van mee-ondernemende en meewerkende vrouwen naar bedrijfstype

Bedrijfstype	Mee-ondernemende vrouwen (n = 69)	Meewerkende vrouwen (n = 39)
Melkveehouderij	46	43
Intensieve en overige veehouderij	22	13
Akkerbouw en combinaties	10	13
Tuinbouw	22	31
Totaal	100	100

3.4 Kenmerken samenwerking

Zowel mee-ondernemende als meewerkende vrouwen zijn gemiddeld 17 jaar getrouwd of samenwonend. Meewerkende vrouwen zijn minder vaak in gemeenschap van goederen getrouwd dan mee-ondernemende vrouwen (mw: 69%; mo: 84%), het verschil is significant ($p = 0,07$). Maatschappen komen dus vaker voor in de situatie van trouwen in gemeenschap van goederen. Bij de andere relatie-overeenkomsten zijn vrouwen bijna altijd op huwelijkse voorwaarden getrouwd (mw: 31%; mo: 13%). Een enkele mede-ondernemster heeft een samenlevingscontract afgesloten (mo: 3%). Om onderzoekstechnische redenen worden in het vervolg vrouwen met een samenlevingscontract gevoegd bij de vrouwen die op huwelijkse voorwaarden zijn getrouwd.

Van de mee-ondernemende vrouwen werkt een grote meerderheid in een maatschap en een enkeling in een firma. Alle firmanten zijn op huwelijkse voorwaarden getrouwd. Dit klopt met de eerder geuite veronderstelling dat door het scheiden van privé- en bedrijfsvermogen een firma beter bij de situatie van huwelijkse voorwaarden aansluit.

Het merendeel van de maatschappen en firma's is in 1990 (64%) of 1991 (26%) opgericht. Slechts 10% van de man/vrouw-maatschappen bestond al vóór 1990. De meeste maatschappen zijn dus nog vrij jong.

Om door de fiscus als ondernemer aangemerkt te kunnen worden, moet de intentie tot het ondernemerschap in een contract zijn verwoord. Alle mee-ondernemende vrouwen hebben zo'n contract opgesteld en op papier vastgelegd.

Ruim een derde van de mee-ondernemende vrouwen zou ook een schriftelijk contract hebben afgesloten als dit voor de fiscus niet nodig was geweest (25 van de 69). Deze groep vrouwen verschilt qua leeftijd, oplei-

ding, tijdstip van trouwen, bedrijfsovername en oprichting maatschap niet van de groep vrouwen die een schriftelijk contract alleen voor de fiscus belangrijk vindt. Wel heeft de groep vrouwen die het contract ook voor de samenwerking belangrijk vindt, vaker het bedrijf van (schoon)familie overgenomen in plaats van het zelf te starten of te kopen ($p\text{-con} = 0,07$)¹⁾. Deze samenhang wordt voor een groot verklaard door het type huwelijk. Wat er namelijk als belangrijkste verschil uitspringt is dat deze groep vrouwen vaker op huwelijkse voorwaarden is getrouwd dan de groep vrouwen die zegt het contract alleen voor de fiscus te hebben afgesloten ($p\text{-con} = 0,00$; $p\text{-vr} = 0,07$). Zie tabel 3.3.

Tabel 3.3 Procentuele verdeling van mee-ondernemende vrouwen, gesplitst naar belang contract, en procentuele verdeling van meewerkende vrouwen naar type huwelijk

Type huwelijk	Mee-ondernemende vrouwen			Meewerkende vrouwen
	contract samenwerking (n = 25)	contract fiscus (n = 44)	totaal (n = 69)	
Gemeenschap van goederen	67	93	84	69
Huwelijkse voorwaarden	33	7	16	31
Totaal	100	100 c	100	100 v

c = significant verschil tussen mee-ondernemende vrouwen.

v = significant verschil tussen mee-ondernemende en meewerkende vrouwen.

Hoewel trouwen op huwelijkse voorwaarden vaker bij meewerkende vrouwen voorkomt en dus een reden kan zijn om geen maatschap af te sluiten, is er dus ook een groep vrouwen die bij trouwen op huwelijkse voorwaarden wel een maatschap wil en daar sterk aan hecht. Bij hun toelichting over de oprichting van de man/vrouw-maatschap, gaven zij aan dat zij het terecht vonden om buiten gemeenschap van goederen te trouwen, omdat het bedrijf tot de familie van de man hoorde. Daarna veran-

- 1) In het vervolg wordt een p-waarde van een significant verband tussen mee-ondernemende vrouwen die het maatschapscontract ook voor de samenwerking belangrijk vinden en mee-ondernemende vrouwen die het contract alleen voor de fiscus zien, in de tekst aangeduid met " $p\text{-con} = \dots$ " en in de tabel met "c". Gaat het om de vergelijking tussen mee-ondernemende en meewerkende vrouwen, dan staat er in de tekst " $p\text{-vr} = \dots$ " en in de tabel een "v".

derde de situatie waarbij zij steeds meer in het bedrijf groeiden. De erkenning daarvan bleef echter achterwege. Het maatschapscontract biedt hen die nu en geldt daarom als een belangrijke aanvulling op hun relatie-overeenkomst. Daarentegen blijft voor vrouwen die in gemeenschap van goederen zijn getrouwd vooral het boterbriefje tellen en geldt het maatschapscontract eerder als een bijzaak.

De verwachting is dat de groep vrouwen die sterk aan een schriftelijk contract hecht een andere motivatie voor het oprichten van een maatschap en een andere visie op de taakverdeling heeft dan de groep die zegt alleen een contract voor de fiscus te hebben afgesloten. Om mogelijke verschillen na te gaan, wordt bij mee-ondernemende vrouwen in het vervolg een onderscheid gemaakt tussen de groep die een schriftelijk contract alleen voor fiscale doeleinden belangrijk vindt (fiscus) en de groep die er meer doelen mee heeft (samenwerking).

Aan de partners is gevraagd of zij wel eens eerder de bedrijfsleiding hebben gedeeld. Dat blijkt bij bijna de helft het geval geweest te zijn (mo: 44%; mw: 50%). Meestal was dat met de vader. Opvallend daarbij is dat partners van mee-ondernemende vrouwen vaker melden dat zij die samenwerking goed vonden dan partners van meewerkende vrouwen ($p-vr = 0,03$). Dit zou kunnen duiden op een samenwerkingsvooroordeel onder partners in een éénmanszaak. In het volgende hoofdstuk komt dit terug als op de motivatie tot wel of geen man/vrouw-maatschap wordt ingegaan.

3.5 Conclusies

Uit de vergelijking van de kenmerken blijkt dat meewerkende en mee-ondernemende vrouwen qua leeftijd, opleidingsniveau, tijdstip en wijze van bedrijfsovername, bedrijfsomvang en -type weinig van elkaar verschillen. Ook bij de partners is er weinig verschil in persoonlijke kenmerken geconstateerd. Deze kenmerken zullen dus in het verdere onderzoek geen rol spelen bij het verschil in motivatie om wel of geen maatschap op te richten of bij een mogelijk verschil wat betreft inbreng in de samenwerking.

Meewerkende vrouwen zijn vaker op huwelijkse voorwaarden getrouwd dan mee-ondernemende vrouwen; het tijdstip van trouwen of samenwonen is bij beide groepen hetzelfde. Het type huwelijk kan dus een rol spelen bij de motivatie om wel of geen maatschap op te richten of bij een mogelijk verschil in inbreng in de samenwerking.

Bij de mee-ondernemende vrouwen is de maatschap verreweg de meest voorkomende samenwerkingsvorm. Slechts enkele samenwerkin-

gen zijn een firma. De meerderheid van de vrouwen heeft alleen voor de fiscus een schriftelijke overeenkomst opgesteld. Onder degenen die een schriftelijk contract ook voor het vastleggen van de samenwerking belangrijk vinden, zijn relatief veel vrouwen die op huwelijkse voorwaarden zijn getrouwd.

In vergelijking met meewerkende echtgenotes blijken mee-ondernemende vrouwen vaker partners te hebben die in het verleden goede ervaringen hebben opgedaan met het delen van de bedrijfsleiding.

4. WEL OF GEEN MAN/VROUW-MAATSCHAP

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de motivatie en de besluitvorming van de respondenten tot wel of geen man/vrouw-maatschap. De vraag is of er naast fiscaal-economische motieven ook nog andere motieven een rol hebben gespeeld (4.2). Verder komen de voor- en nadelen van een maatschap aan bod (4.3) en wie er in de besluitvorming tot wel of geen maatschap een rol hebben gespeeld (4.4). De inhoud van de maatschap wordt in 4.5 besproken.

4.2 Motieven voor wel of geen man/vrouw-maatschap

4.2.1 Motieven voor wel een man/vrouw-maatschap

Aan vrouwen en hun mannelijke partners die een maatschap hebben opgericht is een aantal mogelijke motieven voorgelegd. De vraag was in hoeverre die bij de oprichting een rol hadden gespeeld. Zie tabel 4.1.

Het meest genoemde motief om de samenwerking te formaliseren is het fiscale voordeel. Andere motieven die vaak genoemd zijn, is het feit dat de maatschap bevestigt dat je samen het bedrijf doet en dat een maatschap het werk van de vrouw beter beloont.

Vrouwen die het contract vooral voor de fiscus hebben afgesloten, noemen naar verhouding vaker het fiscale voordeel ($p\text{-con} = 0,01$). Vrouwen die het contract ook voor de samenwerking hebben afgesloten, noemen eveneens vooral de fiscale voordelen als motief voor het oprichten van de man/vrouw-maatschap. Zij noemen echter ook vaak: samen het bedrijf doen ($p\text{-con} = 0,00$), beloning voor het werk van vrouwen ($p\text{-con} = 0,00$), erkenning voor het werk van vrouwen ($p\text{-con} = 0,00$), mogelijkheid van een stakingsvrijstelling van vrouwen ($p\text{-con} = 0,03$), erkenning financiële verantwoordelijkheid van vrouwen voor het bedrijf ($p\text{-con} = 0,00$), werk van vrouwen wordt zo voor derden beter zichtbaar ($p\text{-con} = 0,01$) en een man/vrouw-maatschap geeft vrouwen meer beslissingsmacht ($p\text{-con} =$

Tabel 4.1 Percentage mee-ondernemende vrouwen, gesplitst naar belang contract, en percentage partners dat een bepaald motief voor het oprichten van een man/vrouw-maatschap belangrijk vond

Motief	Mee-ondernemende vrouwen			Totaal partners (n = 66)
	contract samenwerking (n = 25)	contract fiscus (n = 44)	totaal (n = 69)	
Fiscale voordelen	72	96 c	87	94
- samen bedrijf doen	64	25 c	39	55
- beloning werk vrouwen	56	18 c	32	54
- erkenning werk vrouwen	52	11 c	26	58
- stakingsvrijstelling voor vrouwen	40	18 c	26	48
- erkenning financiële verantwoordelijkheid vrouwen	38	5 c	16	46
- werk vrouwen voor derden beter zichtbaar	33	7 c	16	37
- meer beslissingsmacht voor vrouwen	24	7 c	13	42

c = significant verschil tussen mee-ondernemende vrouwen.

0,04). Gezien het scala aan andere motieven dat deze vrouwen noemen, is de vraag in hoeverre het fiscale motief niet eerder een aanleiding dan een echte reden is geweest. Als de andere motieven in feite belangrijker zijn, zou dat onder andere kunnen blijken uit de grotere participatie van vrouwen in de besluitvorming tot oprichting van de man/vrouw-maatschap.

De motieven voor een maatschap zijn door vrouwen toegelicht bij de vraag wat nu een maatschap voor hen persoonlijk betekende.

Vrouwen die het contract ook voor de samenwerking belangrijk vinden, geven aan dat zij zich nu meer als mede-verantwoordelijke voor het bedrijf zien, meer als vertegenwoordiger van het bedrijf worden erkend en nu ook zelfstandig tekeningsbevoegd zijn. Door de fiscus worden ze nu eindelijk als individu behandeld. Verder komen ze gemakkelijker in aanmerking voor een uitkering bij arbeidsongeschiktheid. Bovendien kunnen ze tegen derden zeggen dat zij zelfstandig ondernemer zijn en het te druk hebben om taken buitenshuis te doen. In geval van huwelijkse voorwaarden zegt men ook dat een maatschap meer beloning en zekerheid geeft.

Vrouwen die het contract alleen voor de fiscus hebben opgesteld, geven aan dat het vooral een papieren rompslomp was en dat zij zelf weinig aan de maatschap hechten, omdat ze alles al samen deden en in gemeenschap

van goederen zijn getrouwd. Voor sommigen had de maatschap ook niet gehoeven. Anderen geven daarentegen aan dat het belangrijk is om aan te tonen dat het inkomen met zijn tweeën wordt verdiend in plaats van dat de man als alleenverdiener wordt gezien. Ook voelen zij zich nu meer aangesproken op het feit dat hun werk erkend wordt en zij mede-verantwoordelijk zijn voor het bedrijf.

In vergelijking met mee-ondernemende vrouwen noemen hun partners vaker motieven die meer op de positie van vrouwen betrekking hebben. Verder blijken ook de partners van mee-ondernemende vrouwen die het contract voor de samenwerking belangrijk vinden, minder vaak het fiscale voordeel te noemen dan de andere groep partners. Zij noemen vaker als motief: erkenning voor het werk en de financiële verantwoordelijkheid van vrouwen op het bedrijf, meer zichtbaarheid van vrouwen naar buiten, meer beslissingsmacht voor vrouwen en de bevestiging van samen het bedrijf doen.

4.2.2 Motieven voor geen man/vrouw-maatschap

Aan vrouwen die geen man/vrouw-maatschap hebben, is gevraagd in hoeverre de mogelijke oprichting van een maatschap bij hen heeft gespeeld. Het niet aangaan van een maatschap is slechts bij de helft van hen een definitief besluit geweest (19 van de 39). In de overige gevallen geven vrouwen aan dat zij er of helemaal niet over nagedacht hebben (8 van de 39) of binnenkort alsnog een man/vrouw-maatschap hopen af te sluiten (12 van de 39). Voor zover het besluit genomen is om geen man/vrouw-maatschap op te richten, komt dit vooral omdat er geen fiscale voordelen te verwachten zijn. Bij hun partners is dat beeld niet anders. Mogelijke motieven tegen een geformaliseerde samenwerking zijn niet duidelijk naar voren gebracht 1).

Voor zover vrouwen wel over een maatschap hebben nagedacht, is gevraagd welke betekenis die voor hen zou hebben gehad. De meeste vrouwen gaven aan dat zij voor hun gevoel nu ook al een "maatschapachtige" samenwerking hebben, in de zin van samen dingen doen en beslissen. Hoewel ze dus vaak plannen tot een maatschap hebben, zou dat in hun ogen weinig toevoegen aan de huidige samenwerking. Sommige vrouwen gaven aan dat zij bewust geen maatschap willen, om zo hun prioriteit bij gezin en andere zaken te kunnen houden, niet te sterk op het werkterrein

1) Achteraf gezien is het de vraag of mogelijke vooroordelen wel via de hier gestelde vragen boven tafel komen. In plaats van de vragen direct te stellen, zou een indirecte vraagmethode beter zijn geweest, bijvoorbeeld door de respondent telkens de keuze tussen twee verschillende samenwerkingen voor te leggen. Een soortgelijke methode is gevolgd in een onderzoek onder werkgevers naar hun criteria bij het kiezen van sollicitanten (Van Beek en Van Praag, 1992).

van hun partner te komen of om bij huwelijkse voorwaarden de financiële verantwoordelijkheden gescheiden te houden. Anderen gaven aan dat ze eigenlijk wel graag een maatschap wilden, maar dat het door de slechte financiële situatie of door de gedane investeringen in de afgelopen jaren nu niet fiscaal aantrekkelijk was.

4.3 Voor- en nadelen van een man/vrouw-maatschap

Om het beeld van mee-ondernemende en meewerkende vrouwen over het functioneren van maatschappen duidelijker te krijgen, is een aantal stellingen voorgelegd. Zie tabel 4.2.

Uit de antwoorden op de stellingen blijkt dat alle groepen vrouwen het in grote mate eens zijn met de stelling dat er in geval van een man/vrouw-maatschap betere regelingen bij arbeidsongeschiktheid van de vrouw kunnen worden getroffen. Het zit veel vrouwen hoog dat er voor hen op dit terrein nauwelijks iets is geregeld. Daarnaast zijn alle groepen vrouwen het in grote mate oneens met de stellingen dat bij een man/vrouw-maatschap de man meer morele steun krijgt en dat het een nadeel van een man/vrouw-maatschap is dat je vaker om toestemming van de maat moet vragen.

Verder blijkt dat de groep mee-ondernemende vrouwen die het contract alleen voor de fiscus belangrijk vindt, nauwelijks verschilt van de groep meewerkende vrouwen maar wel van de andere groep mee-ondernemende vrouwen. De mee-ondernemende vrouwen die het contract alleen voor de fiscus belangrijk vinden, verschillen slechts bij één stelling duidelijk van meewerkende vrouwen. Eerstgenoemden zien het - ook ten opzichte van de andere groep mee-ondernemende vrouwen - nauwelijks als een nadeel van de maatschap dat het privé-vermogen kan worden aangesproken ($p\text{-vr} = 0,09$; $p\text{-con} = 0,09$). Waarschijnlijk hangt dit verschil van mening samen met het feit dat deze vrouwen vaker in gemeenschap van goederen zijn getrouwd en daardoor geen scheiding tussen privé- en bedrijfsvermogen kennen.

Voor zover er dus verschil van mening over de voor- en nadelen van een man/vrouw-maatschap tussen meewerkende en mee-ondernemende vrouwen bestaat, komt dat vooral door mee-ondernemende vrouwen die het contract ook voor de samenwerking belangrijk vinden. Zij zijn het meestal oneens met de stellingen dat bij een zelfde belastingvoordeel in geval van de meewerkaf trek of reële beloning de maatschap overbodig zou zijn (beide keren: $p\text{-con} = 0,00$; $p\text{-vr} = 0,02$). Ook hechten zij vaker aan een beloning voor de inbreng van de vrouw ($p\text{-con} = 0,03$) en het samen de baas zijn ($p\text{-con} = 0,00$; $p\text{-vr} = 0,01$).

Tabel 4.2 *Percentage mee-ondernemende vrouwen, gesplitst naar belang contract, en percentage meewerkende vrouwen dat het eens is met de genoemde stellingen*

Stelling	Mee-ondernemende vrouwen			Meewerkende vrouwen
	contract samenwerking (n = 25)	contract fiscus (n = 44)	totaal (n = 69)	
- indien bij meewerkaftrek zelfde belastingvoordelen, maatschap overbodig	18	78 c	55	81 v
- indien bij reële beloning zelfde belastingvoordelen, maatschap overbodig	11	75 c	53	80 v
- voordeel maatschap is beloning inbreng vrouw	71	44 c	54	44
- voordeel maatschap is eigen inkomen vrouw	46	35	39	24
- voordeel maatschap is samen baas zijn	54	12 c	27	5 v
- bij maatschap betere regelingen arbeidsongeschiktheid vrouw	80	72	75	75
- bij maatschap krijgt man meer morele steun dan zonder	8	5	6	5
- nadeel maatschap is vaker toestemming aan maat moeten vragen	8	0	3	8
- nadeel maatschap is aanspraak op privé-vermogen	23	8 c	13	27 v
- nadeel maatschap is dat deze situatie voor jaren vastlegt	14	11	12	26 v

c = significant verschil tussen mee-ondernemende vrouwen.

v = significant verschil tussen mee-ondernemende en meewerkende vrouwen.

Eén voordeel van de man/vrouw-maatschap - betere regelingen bij arbeidsongeschiktheid - wordt dus door alle groepen vrouwen bevestigd. Het voordeel dat je in een maatschap samen de baas bent, wordt echter alleen bevestigd door de mee-ondernemende vrouwen die het contract ook voor de samenwerking hebben afgesloten. Deze groep ziet ook relatief vaak als voordeel van een maatschap dat de vrouw economische zelfstandig wordt, omdat zij een eigen inkomen krijgt. Er is echter geen significant verschil met andere groepen vrouwen geconstateerd. Dit komt door het feit dat veel vrouwen niet verwachten meer bestedingsmogelijkheden

over hun inkomensdeel te krijgen. Een veel gemaakte opmerking was namelijk dat het inkomen toch in het bedrijf gaat zitten.

Aan de partners zijn dezelfde stellingen voorgelegd. Zie voor de antwoorden tabel 4.3. De partners zijn het met dezelfde stellingen (on)eens als de verschillende groepen vrouwen (betere regeling arbeidsongeschiktheid, niet meer morele steun, toestemming vragen is geen nadeel).

Tabel 4.3 Percentage partners van mee-ondernemende vrouwen, gesplitst naar belang contract, en percentage partners van meewerkende vrouwen dat het eens is met de genoemde stellingen

Stelling	Partners mee-ondern. vrouwen			Partners meewerkende vrouwen
	contract samenwerking (n = 24) *)	contract fiscus (n = 42)	totaal (n = 66)	
- indien bij meewerkaftrek zelfde belastingvoordelen, maatschap overbodig	14	67 c	45	78 v
- indien bij reële beloning zelfde belastingvoordelen, maatschap overbodig	16	59 c	41	79 v
- voordeel maatschap is beloning inbreng vrouw	91	77	82	73
- voordeel maatschap is eigen inkomen vrouw	75	53	61	43
- voordeel maatschap is samen baas zijn	68	49	56	40
- bij maatschap betere regelingen bij arbeidsongeschiktheid vrouw	75	67	70	65
- bij maatschap krijgt man meer morele steun dan zonder	18	24	21	8
- nadeel maatschap is vaker toestemming aan maat moeten vragen	5	8	7	12
- nadeel maatschap is aanspraak op privé-vermogen	15	30	23	30
- nadeel maatschap is dat deze situatie voor jaren vastlegt	17	36	29	46

*) Het aantal is lager dan bij de vrouwen zelf, omdat niet alle partners de vragenlijst hebben ingevuld.

c = significant verschil tussen partners van mee-ondernemende vrouwen.

v = significant verschil tussen partners van mee-ondernemende en meewerkende vrouwen.

Opvallend is dat bij de partners de verschillen tussen de groepen minder groot zijn dan bij de vrouwen. Net als bij de vrouwen zijn alleen de partners waar het contract ook voor de samenwerking is afgesloten, het vaker oneens met de stellingen dat een maatschap overbodig is als de meewerkaf trek en de reële beloning dezelfde belastingvoordelen zouden bieden (beiden: $p\text{-con} = 0,00$; $p\text{-vr} = 0,00$). Echter, de sociaal-economische voordelen van een man/vrouw-maatschap worden niet alleen door hen bevestigd, maar ook door de andere groepen partners. Alle groepen partners zijn het vaker eens met de stelling dat het een voordeel van een maatschap is dat deze de inbreng van de vrouw beloont, haar een eigen inkomen geeft en dat men dan samen baas op het bedrijf is.

In paragraaf 4.2 is al aangegeven dat de partners vaker sociaal-economische motieven voor het oprichten van de maatschap noemen dan de mee-ondernemende vrouwen zelf doen. Ook zien de partners meer sociaal-economische voordelen. De vraag is dan of de mannelijke partners meer naar het ideaal toe redeneren, terwijl de vrouwen meer vanuit hun werkelijkheid reageren. Een andere verklaring voor het verschil van mening tussen de mannelijke partners en de vrouwen is dat de eerste groep een glorieuzer beeld over de samenwerking uitdraagt, terwijl de laatste groep juist meer kanttekeningen daarbij plaatst. Bij het bespreken van de feitelijke samenwerking zal hierop een antwoord worden gegeven. Als het vooral om het verschil tussen ideëel of reëel gaat, dan zou er bij de visie op de feitelijke samenwerking weinig verschil van mening tussen de partners moeten bestaan. Blijken de mannelijke partners eerder last van een "ophemel-gedrag" te hebben, dan zal ook bij de feitelijke samenwerking hun visie duidelijk positiever zijn dan die van de vrouwen.

4.4 Besluitvorming over wel of geen man/vrouw-maatschap

4.4.1 Besluitvorming tot wel een man/vrouw-maatschap

Bij het besluitvormingsproces tot een man/vrouw-maatschap is het de vraag wie daar de belangrijkste actoren in zijn geweest en vooral in hoeverre vrouwen daar zelf een rol in hebben gespeeld. In een derde van de gevallen kwam volgens de mee-ondernemende vrouwen de accountant met het initiatief om een man/vrouw-maatschap op te richten, in een kwart van de gevallen deden zij dat zelf en in een kwart de partner. Het uitwerken van het idee gebeurt meestal door man en vrouw samen, door de accountant of door de man. Vrouwen zelf doen dat weinig.

Niet alleen in de fase van initiatief nemen heeft de accountant een belangrijke rol bij het oprichten van de maatschap, ook bij het tot stand ko-

men van het besluit is hij/zij veruit de belangrijkste adviseur: de helft heeft alleen de accountant om advies gevraagd, een derde de accountant en sociaal-economisch voorlichter, een zevende de accountant en andere personen, een enkeling heeft geen advies gevraagd. Hierbij is tussen de twee groepen mee-ondernemende vrouwen geen significant verschil geconstateerd. Het besluit tot de oprichting van de maatschap is bijna altijd door beide partners genomen, in een enkel geval lag echter het besluit bij de man (!). De accountant is meestal ook degene geweest die het contract heeft opgesteld (in 6 van de 7 gevallen), in de rest van de gevallen was dat de sociaal-economisch voorlichter.

De conclusie is dat in de besluitvorming tot een man/vrouw-maatschap de accountant een belangrijke rol speelt. De indruk is dat de bemoeienis van vrouwen ten opzichte van hun partners relatief klein is. De gegevens van de partners ondersteunen deze conclusie.

Overigens heeft het proces tot de oprichting van een man/vrouw-maatschap voor veel vrouwen en mannen iets van een "ver van mijn bed show". Zo is de inhoud van het contract voor velen moeilijk te doorgronden. Het opstellen van het contract is dan ook in ongeveer de helft van de gevallen aan de deskundige over gelaten, waarbij men beiden volstond met het zetten van een handtekening. In de andere gevallen heeft men - meestal beiden - actief meegedacht over de inhoud van het contract. Hoewel vrouwen die het contract ook voor de samenwerking belangrijk vinden, wel vaker actief betrokken waren bij het opstellen van het contract, is er geen significant verschil met vrouwen die het contract voor de fiscus hebben opgesteld. De vraag is dan of dit geringe verschil in betrokkenheid duidt op een gering verschil in motivatie voor een man/vrouw-maatschap of dat dit komt doordat het opstellen van het contract als een zaak van deskundigen wordt gezien. Als vooral het laatste speelt, dan zouden de groepen vrouwen bij het opstellen van de eigen agenda voor de samenwerking wel meer van elkaar moeten verschillen. In 4.5 wordt dit punt verder uitgewerkt.

4.4.2 Besluitvorming tot geen man/vrouw-maatschap

De conclusie dat het besluitvormingsproces tot een man/vrouw-maatschap in belangrijke mate door de accountant wordt beheerst, wordt versterkt door de gegevens over het besluitvormingsproces om geen man/vrouw-maatschap op te richten. Van de vrouwen die over de mogelijkheid van een man/vrouw-maatschap hebben nagedacht, gaf een derde aan dat zij zelf de belangrijkste initiatiefnemer waren, een derde noemde de combinatie van accountant en partners samen. De accountant is ook de belangrijkste en vaak enige adviseur geweest.

Het besluit om geen man/vrouw-maatschap op te richten, blijkt vaak nog open te zijn. Bij ruim een derde is het besluit nog niet genomen. Bij een derde hebben beide partners samen beslist. In de rest van de gevallen is een besluit genomen door de man, vrouw, of accountant.

4.5 Agenda voor samenwerking en maatschapscontract

4.5.1 Agenda

Om te onderzoeken of er een beleid naar een (gelijkwaardiger) samenwerking gevoerd wordt, is aan de vrouwen gevraagd welke punten zij bij het oprichten van de samenwerking belangrijk vonden om te bespreken. Het gaat er hierbij of zij zelf over punten hebben nagedacht, niet of deze ook zijn vastgelegd in het contract.

Dat het oprichten van een maatschap voor velen "een ver van mijn bed show" was of niet belangrijk gevonden werd, wordt bevestigd door het feit dat een derde van de mee-ondernemende vrouwen zich geen onderwerpen herinnerde die belangrijk gevonden werden om te bespreken. Dit geldt met name voor vrouwen die het contract voor de fiscus hebben afgesloten, de andere groep vrouwen heeft wel vaker over de samenwerking nagedacht ($p\text{-con} = 0,01$).

Van de onderwerpen die belangrijk gevonden werden, is vooral de winstverdeling en beloning genoemd (met name door vrouwen met het contract voor de samenwerking: $p\text{-con} = 0,05$). Verder zijn hoofdzakelijk onderwerpen met betrekking tot beëindiging van de man/vrouw-maatschap genoemd, te weten de stakingsvrijstelling, voortzetting bedrijf bij echtscheiding of overlijden van de man en gevolgen toetreding opvolger voor man/vrouw-maatschap (elk door een vijfde van de vrouwen). Onderwerpen met betrekking tot het huidige functioneren van de man/vrouw-maatschap zijn weinig aan de orde geweest (afspreken bevoegdheden, regelingen bij arbeidsongeschiktheid van de maten). De grotere betrokkenheid bij het opstellen van een agenda door vrouwen die het contract ook voor de samenwerking belangrijk vinden, zou kunnen wijzen op het feit dat voor deze groep vrouwen de fiscale voordelen eerder aanleiding dan hoofdmotief voor het oprichten van de man/vrouw-maatschap zijn. Gelet op de inhoud van de agendapunten gaat het dan echter meer om het verkrijgen van juridische zekerheid bij beëindiging van de samenwerking dan om de samenwerking zelf.

Ook aan de partners is gevraagd naar punten voor het oprichten van de samenwerking. De indruk dat zij meer betrokken zijn geweest bij het besluitvormingsproces wordt bevestigd door het feit dat slechts een achtste zich geen onderwerpen herinnerde om te bespreken. Van de onderwerpen

die men wilde bespreken, is ook hier vooral de winstverdeling en beloning genoemd. De overige gespreksonderwerpen hadden niet alleen betrekking op het beëindigen van de man/vrouw-maatschap, maar ook op het huidige functioneren ervan (regelingen bij arbeidsongeschiktheid).

4.5.2 Inhoud van het contract

Bij de inhoud van het contract is gevraagd naar de afgesproken winstverdeling en beloning. In bijna twee derde van de gevallen is de verdeling 50-50, bij een derde van de samenwerkingsvormen is de verdeling 40(vrouw)-60(man). Bij de meeste bedrijven volstaat men met een winstverdeling, bij een tiende van de bedrijven wordt ook een vergoeding voor kapitaal en/of arbeid uitgekeerd. Bij de keuze van de winstverdeling is geen significante relatie geconstateerd met het doel waarvoor men het maatschapscontract heeft afgesloten.

De afgesproken winstverdeling is in ongeveer de helft van de gevallen door de maten voorgesteld en in de andere helft door de accountant. Als het contract ook voor de samenwerking belangrijk gevonden wordt, stelt men het vaker zelf voor, anders laat men het vaker aan de accountant over ($p\text{-con} = 0,04$).

Vrouwen motiveren de gekozen winstverdeling en beloning vooral vanuit het feit dat deze fiscaal gezien het gunstigste uitkomt. Dit sluit aan bij de eerder genoemde motivatie voor een man/vrouw-maatschap waar de fiscale voordelen het zwaarst telden. Vaak stelt men de winstverdeling - afhankelijk van het fiscaal inkomen - jaarlijks bij. In andere gevallen speelt de filosofie "samen alles delen" of de filosofie "beloning naar arbeidsinbreng op het bedrijf" een rol.

4.6 Conclusies

Het oprichten van een maatschap wordt vooral door fiscale motieven bepaald. Mee-ondernemende vrouwen die het contract ook voor de samenwerking belangrijk vinden, noemen daarnaast ook als motief voor de oprichting de bevestiging dat je samen het bedrijf doet en dat het werk van de vrouw dan beter beloond wordt. Door de partners worden zowel de fiscale als de andere motieven genoemd.

Als belangrijk voordeel van een man/vrouw-maatschap noemen zowel vrouwen als hun partners dat bij deze samenwerkingsvorm betere regelingen bij arbeidsongeschiktheid mogelijk zijn. Van de verschillende groepen vrouwen noemen daarnaast vooral degenen die het contract ook voor de samenwerking belangrijk vinden, sociaal-economische voordelen van

de maatschap. Van de groepen partners noemen allen deze voordelen relatief frequent.

Het besluitvormingsproces tot het oprichten van een maatschap is in sterke mate door de accountant bepaald. De inbreng van vrouwen in deze besluitvorming is ten opzichte van hun partners relatief klein geweest. Vrouwen zeggen vaker dan hun partners dat er voor hen zelf geen relevante onderwerpen waren bij het bespreken van de oprichting van de man/vrouw-maatschap. De indruk is dat het oprichten van een man/vrouw-maatschap bij een deel van de vrouwen een "ver van mijn bed show" is of niet echt belangrijk gevonden wordt. Van een bewust beleid ten aanzien van de inrichting van de (gelijkwaardige) samenwerking is weinig sprake. Dit geldt met name voor vrouwen die zeggen het contract voor de fiscus te hebben afgesloten.

Zowel voor vrouwen als hun partners is de winstverdeling en beloning het meest genoemde agendapunt bij het oprichten van de maatschap. In de meeste gevallen wordt uitgegaan van een winstverdeling van 50-50. Het belangrijkste motief daarvoor is dat dit fiscaal gezien het gunstigst uitkomt. Dit sluit aan bij de reden om een maatschap op te richten.

5. AANDEEL VAN VROUWEN IN ARBEID, BESLUITVORMING EN VERTEGENWOORDIGING

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat het ondernemerschap van vrouwen centraal. Aan de orde komt of het aandeel van vrouwen in een man/vrouw-maatschap anders is dan in een éénmanszaak, dan wel sinds het oprichten van de man/vrouw-maatschap veranderd is. Het gaat hierbij om de arbeidsinbreng (5.2), inbreng in de besluitvorming (5.3) en vertegenwoordiging van het bedrijf naar buiten toe (5.4). In paragraaf 5.5 wordt aangegeven hoe vrouwen hun eigen inbreng waarderen. Paragraaf 5.3 en 5.4 geven een antwoord op de vraag in hoeverre er sprake is van feitelijk ondernemerschap door vrouwen, een deel van paragraaf 5.5 gaat in op het potentieel ondernemerschap van vrouwen.

5.2 Arbeid

5.2.1 Inleiding

Eén van de mogelijke voordelen van een man/vrouw-maatschap is een betere verdeling van bedrijfs- en zorgtaken tussen de partners. Om te kijken of dat ook gerealiseerd wordt, wordt in deze paragraaf een schatting gemaakt van de tijdsbesteding van vrouwen en hun partners. Dat is de tijd besteed aan arbeid op het bedrijf, buitenshuis en voor huishouding en gezin. De gegevens zijn gebaseerd op wat men zelf denkt aan arbeid op een bepaald terrein te besteden. Vrouwen gaven bij hun schatting van huishoudelijke arbeid aan dat het aantal uren en de definitie ervan vaak moeilijk te geven is. Deels omdat het werk sterk versnipperd is, deels omdat het soms moeilijk van bedrijfsarbeid en vrije tijd te scheiden is. Met hun partners had dit bij het invullen van de schriftelijke vragenlijst ook veel discussie opgeleverd. Is bijvoorbeeld "de krant lezen als de kinderen aan het spelen zijn" nog huishoudelijke arbeid?

5.2.2 Bedrijf

Gemiddeld genomen werken vrouwen in een man/vrouw-maatschap meer op het bedrijf dan meewerkende vrouwen (mo: 36 uur/week; mw: 29 uur/week; $p\text{-vr} = 0,02$). De arbeid op het bedrijf kan uitgesplitst worden naar de arbeid "in" het produktieproces zelf en de arbeid ter ondersteuning van het produktieproces (telefoon aannemen, bedrijfsbezoek ontvangen, administratie bijhouden etc.). Meestal gebeurt de ondersteunende arbeid "voor" in huis. Mee-ondernemende vrouwen maken zowel meer uren "in" als "voor" het bedrijf (mo: 29 en 7 uur/week, mw: 25 en 4 uur/week). Tussen de twee groepen mee-ondernemende vrouwen is weinig verschil geconstateerd.

Een kwart van de mee-ondernemende vrouwen geeft aan dat het aantal bedrijfsuren dat zij maken sinds de man/vrouw-maatschap is toegenomen (16 van de 69), slechts bij een enkeling is het aantal uren afgenomen. Als belangrijkste reden voor de toename noemen vrouwen dat zij minder tijd aan de kinderen hoeven te besteden. Daarnaast leveren veranderingen op het bedrijf hen meer werk op. Sommige vrouwen hebben hun baan buitenshuis omgewisseld voor meer werk op het bedrijf. In andere gevallen is hun partner deels buitenhuis gaan werken, waardoor vrouwen meer werk op het bedrijf kregen. Meestal zien vrouwen de verandering los van het ontstaan van de man/vrouw-maatschap.

Zowel meewerkende als mee-ondernemende vrouwen geven aan dat hun partner meestal 50 tot 75 procent van de bedrijfswerkzaamheden doet. Op hun beurt zeggen de partners dat zowel meewerkende als mee-ondernemende vrouwen meestal 25 tot 50 procent van de bedrijfswerkzaamheden voor hun rekening nemen. Er is dus geen sprake van gezamenlijke over- of onderschatting (de mogelijkheid van onderlinge beïnvloeding is niet na te gaan).

Partners van meewerkende vrouwen maken gemiddeld wat meer uren op het bedrijf dan partners van mee-ondernemende vrouwen (mw: 66 uur/week; mo: 62 uur/week). Het verschil is niet significant. Tussen de partners van mee-ondernemende vrouwen bestaat weinig verschil. Slechts bij weinig partners van mee-ondernemende vrouwen blijkt het aantal bedrijfsuren veranderd te zijn (7 van de 66). Dit klopt met het feit dat vrouwen hun eigen verandering in bedrijfsuren meestal los van het ontstaan van de maatschap zien.

5.2.3 Buitenshuis

Het aantal vrouwen dat buitenshuis werkt is zowel bij meewerkende als mee-ondernemende vrouwen klein (8%). Gezien hun arbeidsinbreng op het bedrijf is dat niet verwonderlijk. Ongeveer een derde van de mee-

werkende en mee-ondernemende vrouwen heeft na hun trouwen nog buitenshuis gewerkt. Mee-ondernemende vrouwen zijn meestal al vóór het ontstaan van de man/vrouw-maatschap met buitenshuis werken gestopt. Ook het aantal partners dat buitenshuis werkt, is gering.

5.2.4 Huishouding en gezin

Meewerkende vrouwen "compenseren" ten opzichte van mee-ondernemende vrouwen hun geringer aantal bedrijfsuren met gemiddeld meer uren per week in huishouding en gezin (mw: 41 uur/week, mo: 35 uur/week; p-vr = 0,05). Daarbij is tussen de twee groepen mee-ondernemende vrouwen weinig verschil geconstateerd.

Een kwart van de mee-ondernemende vrouwen geeft aan dat het aantal uren besteed aan huishouding en gezin voor hen is veranderd. Meestal is het afgenomen (12 van de 17). Belangrijkste redenen daarvoor zijn dat de kinderen minder aandacht vragen en tijdgebrek. Een herverdeling van huishoudelijke taken met de partner is maar één keer genoemd. De meeste vrouwen zien de verandering in het aantal uren besteed aan huishouding en gezin los van het oprichten van een man/vrouw-maatschap.

Het beeld dat de huishoudelijke taken buiten de man/vrouw-maatschap vallen, wordt bevestigd door het feit dat de meeste vrouwen - zowel meewerkend als mee-ondernemend - zeggen voor 95 procent of meer de huishoudelijke taken te doen. Hun partners bevestigen dat zij vaak maar 5 procent of minder doen. Zij geven zelf aan gemiddeld 3 uur per week in de huishouding te werken. Tussen de groepen bestaat hierbij geen verschil. Het werken in een man/vrouw-maatschap heeft slechts bij een enkeling tot meer uren voor zorgtaken geleid.

5.2.5 Taakverdeling

Wanneer we de uren besteed aan bedrijf en huishouding en gezin bij elkaar optellen, komen we voor meewerkende vrouwen op een totaal gemiddelde van 70 en voor hun partners op 69 uur per week uit. Voor mee-ondernemende vrouwen en hun partners is dat respectievelijk 71 en 65 uur per week. Aangezien het gemiddeld aantal uren per week voor werk buitenshuis te verwaarlozen is (1 uur), kan dus geconcludeerd worden dat een man/vrouw-maatschap qua arbeidsinzet "gunstig" uitwerkt voor de partners.

Gevraagd is of de taakverdeling ooit besproken is. Zowel twee derde van de meewerkende als van de mee-ondernemende vrouwen zegt dat dat niet is gebeurd, maar dat deze geleidelijk is gegroeid. Van hun partners zegt slechts de helft dat. Wanneer we uitgaan van de situatie dat beide partners de vraag over het bespreken van de taakverdeling beantwoord hebben, dan ontstaat tabel 5.1.

Tabel 5.1 Aantal vrouwen en aantal partners dat naar eigen zeggen de taakverdeling tussen beiden heeft besproken *)

Taakverdeling volgens hun partners besproken	Taakverdeling volgens vrouwen besproken		
	niet	wel	totaal
Niet	43	5	48
Wel	18	26	44
Totaal	61	31	92

**) Onder "taakverdeling besproken" wordt verstaan dat de verdeling van bedrijfstakingen en/of van huishoudelijke taken is besproken.*

Uit tabel 5.1 blijkt dat men het in drie kwart van de samenwerkingen met elkaars eens is ($43+26/92$) en bij een kwart niet ($5+18/92$). Bij de "misverstandenen" zeggen vrouwen vaker dat er niet over gesproken is. De vraag is dan of zij het overleg vergeten zijn of dat zij zonder duidelijk overleg taken zijn gaan doen, wat hun partner als "besproken" is gaan beschouwen.

De conclusie over de besteding van de arbeidstijd is dat mee-ondernemende vrouwen meer uren op het bedrijf en minder in de huishouding maken dan meewerkende echtgenotes. Sinds het oprichten van een man/vrouw-maatschap is een kwart van de mee-ondernemende vrouwen meer op het bedrijf en minder in gezin en huishouding gaan werken.

Bij de partners van mee-ondernemende en meewerkende vrouwen is er weinig verschil in arbeidstijdbesteding. Zij besteden hun arbeidstijd bijna volledig aan het bedrijf en nauwelijks aan gezin en huishouding. Sinds het oprichten van een man/vrouw-maatschap is deze taakverdeling tussen partners niet veranderd.

5.3 Besluitvorming

5.3.1 Inleiding

Een belangrijk voordeel van een man/vrouw-maatschap zou een gelijkwaardiger samenwerking tussen de partners op het bedrijf kunnen zijn. In deze paragraaf wordt bekeken of deze ook in de praktijk is gerealiseerd. Ingegaan wordt op de participatie van vrouwen in de besluitvorming. De mate van participatie in de besluitvorming is in drie fasen opgedeeld, na-

melijk participatie in de informatievoorziening van bedrijfsspecifieke gegevens, inbreng van ideeën en het nemen van de uiteindelijke beslissingen.

5.3.2 Administratieve informatievoorziening

Bij de administratieve informatievoorziening is een onderscheid gemaakt tussen technische en financiële gegevens. Gevraagd is in hoeverre vrouwen zelf, hun partner of beiden gegevens vastleggen en hierover overleg voeren. Ongeveer een derde van de vrouwen houdt de technische administratie en drie kwart de financiële administratie zelf of samen met de partner bij.

Ten opzichte van het vastleggen van gegevens zijn vrouwen vaker bij het overleg met derden over deze gegevens betrokken. Ruim de helft volgt het overleg met technische deskundigen, negen tiende met financiële deskundigen en drie kwart met belastingdeskundigen. Ook bij het overleg gaat dus hun aandacht vooral uit naar financiële aangelegenheden. Het overleg met deskundigen gebeurt meestal gezamenlijk, vrouwen geven echter aan dat zij daar vaak een passieve rol in hebben.

Bij deze vormen van informatievoorziening is geen significant verschil tussen meewerkende en mee-ondernemende vrouwen en ook niet tussen mee-ondernemende vrouwen onderling geconstateerd.

Slechts één op de zeven mee-ondernemende vrouwen is sinds de oprichting van een man/vrouw-maatschap meer gaan doen op het gebied van informatievoorziening (9 van de 69). Als belangrijkste reden daarvoor geven de vrouwen aan dat zij er nu meer bij betrokken worden dan voorheen. Het overheersende beeld van de onveranderde taakverdeling bij de informatievoorziening wordt door de partners bevestigd. Maar een enkeling geeft aan dat zijn aandeel in deze informatievoorziening is afgenomen.

5.3.3 Beslissingen

De vraag is of vrouwen hun participatie in de informatievoorziening ook omzetten in een bijdrage aan het nemen van beslissingen. Daarbij is het nemen van beslissingen in twee fasen onderscheiden, namelijk wie met het idee komt en wie uiteindelijk het besluit neemt. Zie tabel 5.2 voor de inbreng van ideeën en tabel 5.3 voor het nemen van beslissingen.

Uit tabel 5.2 en 5.3 blijkt dat vrouwen meestal wel betrokken worden bij het nemen van beslissingen, maar veel minder vaak mede met het idee ter voorbereiding voor een bepaalde beslissing komen. Alleen bij het tijdstip van het betalen van de rekeningen komen vrouwen vaak (mede) met voorstellen. Voor vrouwen betekent het samen nemen van beslissingen

Tabel 5.2 Percentage mee-ondernemende vrouwen, gesplitst naar belang contract, en percentage meewerkende vrouwen dat per beslissingsterrein (mede) ideeën levert *)

Beslissingsterrein	Mee-ondernemende vrouwen			Meewerkende vrouwen
	contract samenwerking (n = 25)	contract fiscus (n = 44)	totaal (n = 69)	
Wijziging bedrijfsopzet	38	45	43	33
Renovatie gebouwen	42	49	46	42
Aan- en verkoop machines	8	20	16	16
Tijdstip werkzaamheden	54	51	52	57
Tijdstip betalen rekeningen	83	62 c	70	82

*) Beslissingsterreinen die bij minder dan 90% van de samenwerkingen voorkomen, zijn buiten beschouwing gelaten (aan- en verkoop van grond, aannemen van personeel en stagiaires).

c = significant verschil tussen mee-ondernemende vrouwen.

Tabel 5.3 Percentage mee-ondernemende vrouwen, gesplitst naar belang contract, en percentage meewerkende vrouwen dat per beslissingsterrein (mede) beslissingen neemt *)

Beslissingsterrein	Mee-ondernemende vrouwen			Meewerkende vrouwen
	contract samenwerking (n = 25)	contract fiscus (n = 44)	totaal (n = 69)	
Wijziging bedrijfsopzet	71	64	67	60
Renovatie gebouwen	96	87	91	76 v
Aan- en verkoop machines	75	75	75	54 v
Tijdstip werkzaamheden	63	59	60	62
Tijdstip betalen rekeningen	88	67 c	74	79

*) Beslissingsterreinen die bij minder dan 90% van de samenwerkingen voorkomen, zijn buiten beschouwing gelaten (aan- en verkoop van grond, aannemen van personeel en stagiaires).

c = significant verschil tussen mee-ondernemende vrouwen.

v = significant verschil tussen mee-ondernemende en meewerkende vrouwen.

vaak dat er onderling overleg wordt gevoerd en dat zij instemmen met het voorstel van hun partner. Hun rol in de besluitvorming is daarmee eerder als passief dan als actief te omschrijven.

De verschillen tussen meewerkende en mee-ondernemende vrouwen blijken klein te zijn. Mee-ondernemende vrouwen laten de beslissing tot renovatie van gebouwen ($p\text{-vr} = 0,04$) en tot aan- en verkoop van machines ($p\text{-vr} = 0,03$) minder vaak aan hun partner over dan meewerkende vrouwen. Mee-ondernemende vrouwen verschillen onderling alleen op de betalingsstrategie. Vrouwen die het contract ook voor de samenwerking belangrijk vinden, doen vaker (mede) voorstellen tot het tijdstip waarop de rekeningen moeten worden betaald ($p\text{-con} = 0,07$) en nemen ook vaker (mede) beslissingen dienaangaande ($p\text{-con} = 0,06$).

Het beeld over de participatie van vrouwen in de besluitvorming wordt door de partners bevestigd. Zie bijlage 3. Gemiddeld genomen kennen de partners iets meer vrouwen een inbreng toe bij het leveren van ideeën en het nemen van beslissingen.

Slechts bij weinig ondernemende vrouwen is hun aandeel in de besluitvorming sinds de oprichting van de man/vrouw-maatschap toegenomen. Dit beeld wordt bevestigd door de partners. Op een enkeling na, geven ook zij aan dat hun aandeel in de besluitvorming niet veranderd is.

Uit het voorgaande blijkt dat er weinig verschillen zijn tussen meewerkende en mee-ondernemende vrouwen wat betreft het nemen van beslissingen. De participatie in de besluitvorming van de hier onderzochte vrouwen blijkt wel een stuk hoger te liggen dan bij de "doorsnee" agrarische vrouwen (met een kleinere arbeidsinbreng op het bedrijf). Van die vrouwen beslist gemiddeld genomen ruim één derde mee, hier beslist ruim twee derde van de vrouwen mee (Blom en Hillebrand, 1992).

De conclusie is dat zowel mee-ondernemende als meewerkende vrouwen vooral een passieve inbreng bij de besluitvorming hebben. Dat is ook bij "oudere" man/vrouw-maatschappen het geval 1). Sinds het oprichten van man/vrouw-maatschappen is er voor mee-ondernemende vrouwen en hun partners weinig in hun mate van participatie veranderd. Een man/vrouw-maatschap heeft binnen het bedrijf dus niet tot een gelijkwaardiger samenwerking bij de besluitvorming geleid.

1) Vrouwen die in 1990 of eerder een maatschap hebben opgericht, blijken alleen vaker betrokken te zijn bij het doen van voorstellen over een wijziging van de bedrijfsopzet ($p = 0,07$), het besluit tot aan- en verkoop van machines ($p = 0,07$) en het besluit tot het tijdstip van verrichten van werkzaamheden ($p = 0,06$).

5.4 Vertegenwoordiging naar derden

Tot een gelijkwaardiger samenwerking tussen de partners op het terrein van beheer en bestuur hoort ook de vertegenwoordiging van het bedrijf naar derden. Bij de vertegenwoordiging van het bedrijf naar derden is een onderscheid gemaakt naar een passieve en een actieve vertegenwoordiging. Bij de passieve vertegenwoordiging gaat het erom in hoeverre men op papier als vertegenwoordiger van het bedrijf naar buiten treedt. Bij de actieve vertegenwoordiging gaat het erom in hoeverre men zelf naar buiten treedt.

De participatie van vrouwen in de passieve vertegenwoordiging is in beeld gebracht door te vragen of rekeningen op naam van beide partners staan. Zie tabel 5.4.

Tabel 5.4 Percentage mee-ondernemende vrouwen, gesplitst naar belang contract, en percentage meewerkende vrouwen dat rekeningen mede op haar naam heeft staan

Rekening	Mee-ondernemende vrouwen			Meewerkende vrouwen
	contract samenwerking (n = 25)	contract fiscus (n = 44)	totaal (n = 69)	
Bank- of giro	88	81	83	57 v
Produktaankoop	54	43	47	8 v
Produktverkoop	58	52	54	8 v
Machines	54	33	41	8 v
Bouwkosten	50	31	38	8 v

v = significant verschil tussen mee-ondernemende en meewerkende vrouwen.

Uit tabel 5.4 blijkt dat de passieve vertegenwoordiging van mee-ondernemende vrouwen groter is dan die van meewerkende vrouwen (voor alle rekeningen: $p\text{-vr} = 0,00$). Bij meewerkende vrouwen staan de rekeningen vaker alleen op naam van hun partner. Tussen mee-ondernemende vrouwen onderling zijn geen significante verschillen geconstateerd.

De vraag is nu in hoeverre vrouwen hun passieve vertegenwoordiging ook in een actieve vertegenwoordiging omzetten. In eerste instantie is daarbij gevraagd naar het lidmaatschap van een standsorganisatie. Als er iemand uit de samenwerking lid is, dan zijn vrouwen die het contract ook

voor de samenwerking belangrijk vinden, dat significant vaker (46%) dan vrouwen die het contract voor de fiscus hebben afgesloten (22%) en meewerkende vrouwen (16%) ($p\text{-con} = 0,05$). Tussen het totaal aan mee-ondernemende en meewerkende vrouwen is echter geen significant verschil geconstateerd 1). De hier onderzochte vrouwen blijken echter wel vaker lid van een standsorganisatie te zijn dan de "doorsnee" agrarische vrouwen (in 1989: 9%).

In tweede instantie is gevraagd in hoeverre vrouwen op het bedrijf vertegenwoordigers te woord staan of er mee onderhandelen. Zie tabel 5.5 voor het te woord staan en 5.6 voor het onderhandelen.

Uit tabel 5.5 en 5.6 blijkt dat vrouwen het bedrijf vooral (mee) vertegenwoordigen als het om geldzaken gaat (afsluiten verzekeringen, aangaan leningen). Het vertegenwoordigen van het bedrijf betreft vooral het te woord staan van de vertegenwoordiger, het onderhandelen gebeurt veel minder door vrouwen. Vrouwen geven wel aan dat ze overleggen met hun partner om samen een onderhandelings tactiek uit te zetten. Het betreft hier met name de tactiek "gebonden zijn aan een derde", dat wil zeggen de partner mag niet thuis komen met een prijs lager (bij verkoop) of hoger (bij aankoop) dan x (Open Universiteit, 1988). Sommige vrouwen voerden bijvoorbeeld bij de verkoop van kalfjes zelf die tactiek uit.

Mee-ondernemende vrouwen vertegenwoordigen het bedrijf vaker dan meewerkende vrouwen als het gaat om het te woord staan van de verzekeringsagent ($p\text{-vr} = 0,09$) en het onderhandelen ermee ($p\text{-vr} = 0,02$). Ook het onderhandelen met leveranciers van bouwmaterialen doen zij vaker ($p\text{-vr} = 0,02$). Tussen mee-ondernemende vrouwen zijn alleen significante verschillen geconstateerd ten aanzien van het te woord staan van leveranciers van bouwmaterialen gaat; vrouwen die contract ook voor de samenwerking belangrijk vinden, doen dat vaker ($p\text{-con} = 0,02$).

Ook volgens de partners zijn de verschillen tussen de groepen vrouwen klein. Zij kennen vrouwen gemiddeld genomen een zelfde aandeel toe in het te woord staan, maar geven hen een groter aandeel bij het onderhandelen toe dan vrouwen zelf. Zie bijlage 4.

Een achtste van de mee-ondernemende vrouwen zegt dat hun taken in de actieve vertegenwoordiging sinds de oprichting van de man/vrouw-maatschap zijn toegenomen (8 van de 69). Volgens de partners is er in hun eigen mate van vertegenwoordiging van het bedrijf weinig veranderd.

De conclusie is dat mee-ondernemende vrouwen hoofdzakelijk vaker participeren in de passieve vertegenwoordiging van het bedrijf naar buiten toe. Bij de actieve vertegenwoordiging is er weinig verschil met meewerkende vrouwen. De actieve vertegenwoordiging van vrouwen beperkt

1) Een vergelijking op basis van het lidmaatschap van een coöperatie of een studielidmaatschap is niet gemaakt, omdat deze lidmaatschappen bij minder dan 90% van de samenwerkingen voorkomen.

Tabel 5.5 Percentage mee-ondernemende vrouwen, gesplitst naar belang contract, en percentage meewerkende vrouwen dat vertegenwoordigers (mede) te woord staat *)

Vertegenwoordiger	Mee-ondernemende vrouwen			Meewerkende vrouwen
	contract samenwerking (n = 25)	contract fiscus (n = 44)	totaal (n = 69)	
Verzekeringen	92	79	83	69 v
Leningen	91	76	81	64
Leverancier produkten	46	30	36	24
Afnehmer produkten	31	36	34	47
Machines	21	30	27	16
Bouwmaterialen	77	47 c	58	50

*) Vertegenwoordigers die bij minder dan 90% van de samenwerkingen komen, zijn buiten beschouwing gelaten (aan- en verkoop van grond, gebruik van een loonwerker).

c = significant verschil tussen mee-ondernemende vrouwen.

v = significant verschil tussen mee-ondernemende en meewerkende vrouwen.

Tabel 5.6 Percentage mee-ondernemende vrouwen, gesplitst naar belang contract, en percentage meewerkende vrouwen dat met vertegenwoordigers (mede) onderhandelt *)

Vertegenwoordiger	Mee-ondernemende vrouwen			Meewerkende vrouwen
	contract samenwerking (n = 25)	contract fiscus (n = 44)	totaal (n = 69)	
Verzekeringen	75	68	71	47 v
Leningen	78	58	66	47
Machines	4	15	8	8
Bouwmaterialen	59	42	48	23 v

*) Vertegenwoordigers die bij minder dan 90% van de samenwerkingen komen onderhandelen, zijn buiten beschouwing gelaten (aan- en verkoop van produkten, aan- en verkoop van grond, gebruik van een loonwerker).

c = significant verschil tussen mee-ondernemende vrouwen.

v = significant verschil tussen mee-ondernemende en meewerkende vrouwen.

zich vooral tot geldzaken, ook bij "oudere" maatschappen 1). Sinds de man/vrouw-maatschap is hier weinig in veranderd.

5.5 Waardering inbreng

5.5.1 Zelfbeeld

Om het belang van de inbreng van vrouwen nader aan te geven, is gevraagd in hoeverre men zichzelf en de partner feitelijk als (mee)ondernemend dan wel als meewerkend echtgeno(o)t(e) ziet. Vrouwen die het maatschapscontract ook voor de samenwerking belangrijk vinden, zien zichzelf bijna altijd als mee-ondernemend (96%), vrouwen die het contract voor de fiscus hebben opgesteld zien dat wat minder vaak (81%), meewerkende vrouwen een heel stuk minder (41%). Alleen tussen mee-ondernemende en meewerkende vrouwen is hierbij een significant verschil geconstateerd ($p\text{-vr} = 0,00$). Opvallend is dat alle groepen partners vrouwen vaker als mede-ondernemer zien dan vrouwen zelf.

Bij de visie van vrouwen op hun partner gaat het om de vraag in hoeverre zij deze als ondernemer dan wel als mede-ondernemer zien. Door vrouwen met een contract voor de samenwerking wordt de partner het vaakst als mede-ondernemer gezien (63%), gevolgd door vrouwen met een contract voor de fiscus (45%) en meewerkende echtgenotes (26%). Alleen tussen mee-ondernemende en meewerkende vrouwen is een significant verschil geconstateerd ($p\text{-vr} = 0,01$). Partners van mee-ondernemende vrouwen zien zichzelf vaker als mede-ondernemer dan vrouwen doen, partners van meewerkende vrouwen noemen zich echter minder vaak mede-ondernemer dan vrouwen doen.

Om het zelfbeeld van vrouwen ten aanzien van hun positie op het bedrijf helderder te krijgen, zijn 4 portretten voorgelegd. Dat zijn:

- Marian 1) "vanzelfsprekend meewerken zonder formele erkenning, deels meebeslissen en geen vertegenwoordiging naar buiten toe"
- Marian 2) "niet vanzelfsprekend meewerken en wel formele erkenning, deels meebeslissen en geen vertegenwoordiging naar buiten toe"
- Marian 3) "vanzelfsprekend meewerken zonder formele erkenning, volledig meebeslissen en vertegenwoordiging naar buiten toe"
- Marian 4) "niet vanzelfsprekend meewerken en wel formele erkenning, volledig meebeslissen en vertegenwoordiging naar buiten toe"

In bijlage 2 staat de volledige tekst van de portretten.

1) Vrouwen die in 1990 of eerder een maatschap hebben opgericht, staan alleen significant vaker de leverancier van produkten te woord ($p = 0,07$).

Opvallend was dat alle portretten in ruime mate door vrouwen werden herkend. Hoewel vrouwen niet elk aandachtspunt van het voorkeursportret op hen van toepassing vonden, was het vaak al gauw duidelijk waar hun aandacht naar uitging: óf het vanzelfsprekend meewerken (Marian 1 of 3), óf het volledig mee willen beslissen (Marian 3 of 4). Een punt waar vrouwen het niet mee eens waren, was dat er in het geval van het vanzelfsprekend meewerken voor hen geen arbeidsongeschiktheidsverzekering nodig zou zijn (bij het niet vanzelfsprekend meewerken zou daar wel in worden voorzien). Zie tabel 5.7.

Tabel 5.7 Procentuele verdeling van mee-ondernemende vrouwen, gesplitst naar belang contract, en procentuele verdeling van meewerkende vrouwen naar keuze portret

Portret *)	Mee-ondernemende vrouwen			Meewerkende vrouwen
	contract samenwerking (n = 25)	contract fiscus (n = 44)	totaal (n = 69)	
Marian 1	8	33	24	19
Marian 2	4	10	8	13
Marian 3	44	50	48	46
Marian 4	44	7	20	22
Totaal	100	100 c	100	100

**) In bijlage 2 staat een volledige beschrijving van de portretten.*

c = significant verschil tussen mee-ondernemende vrouwen.

Uit tabel 5.7 blijkt dat vrouwen zich het meeste herkennen in Marian 3 "vanzelfsprekend meewerken, volledig meebeslissen". Mee-ondernemende vrouwen die het contract ook voor de samenwerking hebben afgesloten, kiezen echter net zo vaak Marian 4 "niet vanzelfsprekend meewerken, volledig meebeslissen". Opvallend is dat er geen significant verschil tussen mee-ondernemende en meewerkende vrouwen bestaat. Wel is er een significant verschil tussen mee-ondernemende vrouwen onderling ($p\text{-con} = 0,00$).

Voor mee-ondernemende vrouwen die het contract ook voor de samenwerking hebben afgesloten telt het meest dat zij volledig mee kunnen beslissen over het bedrijf en het bedrijf naar buiten toe kunnen vertegen-

woordigen (Marian 3 + 4 = 88%). Voor de andere groep mee-ondernemende vrouwen telt dit het minst (57%), meewerkende vrouwen staan hier tussenin (68%). Mee-ondernemende vrouwen die het contract voor de fiscus hebben afgesloten, zien daarentegen hun positie het meest vanuit de vanzelfsprekendheid van het meewerken (Marian 1 + 3 = 83%), gevolgd door meewerkende vrouwen (63%) en mee-ondernemende vrouwen met een contract voor de samenwerking (52%).

Meewerkende vrouwen blijken gemiddeld genomen dus tussen de twee groepen mee-ondernemende vrouwen in te staan. Evengoed kan geconcludeerd worden dat het zelfbeeld over de positie bij meewerkende vrouwen net zo divers is als bij mee-ondernemende vrouwen. Een aanwijzing daarvoor is ook hun uiteenlopende motivatie om geen man/vrouwmaatschap op te richten.

Een belangrijke uitdrukking van potentieel ondernemerschap is in hoeverre vrouwen zelf denken het bedrijf zonder steun van de partner te kunnen voortzetten en in hoeverre zij denken dat hun partner het zonder hen kan rooien. Drie kwart van de vrouwen denkt het bedrijf voort te kunnen zetten zonder steun van de partner. Zelf verwacht men dat de partner het in 95% van de gevallen zonder hen kan doen. Tussen de groepen vrouwen is nauwelijks verschil geconstateerd. Bij de partners komt een zelfde beeld naar voren. Het potentieel ondernemerschap is bij vrouwen dus in redelijke mate aanwezig. Men vindt zichzelf echter niet onmisbaar.

5.5.2 Sociale zekerheid

De waardering van de inbreng van de partners in een samenwerking kan getoetst worden aan de hand van de voorzieningen die men treft op het terrein van sociale zekerheid als de partner uitvalt. Een betere sociale zekerheid zou voor vrouwen ook een voordeel van een man/vrouwmaatschap kunnen zijn. Om na te gaan of dat voordeel ook gerealiseerd is, is gevraagd naar een eventueel lidmaatschap van de bedrijfsverzorgingsdienst en het afsluiten van een arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Van de mee-ondernemende vrouwen die het contract ook voor de samenwerking belangrijk vinden, is 33% van de vrouwen en 83% van hun partners lid van de bedrijfsverzorging. Van de mee-ondernemende vrouwen die het contract voor de fiscus hebben afgesloten, is 19% van de vrouwen en 69% van hun partners lid. Bij meewerkende vrouwen is dat respectievelijk 29% en 71%. Vrouwen zijn dus in alle gevallen minder vaak lid dan hun partners. Bij het lidmaatschap van de bedrijfsverzorgingsdienst zijn tussen vrouwen geen significante verschillen geconstateerd. Opvallend is dat meewerkende vrouwen iets vaker lid zijn dan alle mee-ondernemende vrouwen (mw: 29%; mo: 24%).

Eerder is al aangegeven dat vrouwen en hun partners in een man/vrouw-maatschap betere regelingen bij arbeidsongeschiktheid verwachten en dat vrouwen vinden dat er voor hen op dit punt meer moet worden geregeld. De vraag is of dat al is gebeurd. Van de mee-ondernemende vrouwen die het contract ook voor de samenwerking belangrijk vinden, heeft 25% van de vrouwen en 96% van hun partners een arbeidsongeschiktheidsverzekering. Voor vrouwen die het contract voor de fiscus hebben afgesloten zijn de percentages respectievelijk 22% en 69%, voor meewerkende vrouwen 15% en 85%. Vrouwen hebben dus veel minder vaak zo'n verzekering afgesloten. Ook bij het afsluiten van een verzekering blijken er tussen vrouwen geen significante verschillen te bestaan. In een man/vrouw-maatschap blijft de sociale zekerheid van vrouwen dus slecht geregeld 1). Gezien het idealisme van de partners zou echter een grotere deelname van vrouwen aan deze voorzieningen verwacht moge worden.

5.6 Conclusies

Mee-ondernemende vrouwen maken meer uren op het bedrijf en minder in de huishouding dan meewerkende echtgenotes. Sinds het oprichten van een man/vrouw-maatschap is een kwart van de mee-ondernemende vrouwen meer op het bedrijf en minder in gezin en huishouding gaan werken. Bij de partners van mee-ondernemende en meewerkende vrouwen is er weinig verschil in arbeidstijdbesteding geweest. Zij besteden hun tijd bijna volledig aan het bedrijf en nauwelijks aan gezin en huishouding. Van een gelijkwaardiger verdeling van bedrijfs- en zorgtaken is dus geen sprake.

Zowel mee-ondernemende als meewerkende vrouwen hebben vooral een passieve inbreng bij de besluitvorming. Van een feitelijk actief ondernemerschap is op deze terreinen minder sprake. Sinds het oprichten van man/vrouw-maatschappen is er voor mee-ondernemende vrouwen en hun partners weinig veranderd in hun mate van participatie in de besluitvorming.

Mee-ondernemende vrouwen - met name degenen die het contract ook voor de samenwerking belangrijk vinden - participeren wel vaker dan meewerkende vrouwen in de vertegenwoordiging van het bedrijf naar

-
- 1) Overigens blijkt - net als in eerder onderzoek - het creëren van voorzieningen op het terrein van sociale zekerheid voor vrouwen sterk samen te hangen met hun arbeidsinbreng op het bedrijf (Overbeek en Nouws, 1992). Te denken geeft dat vrouwen in dit onderzoek pas verzekerd zijn als zij gemiddeld genomen ongeveer een volledige werkweek op het bedrijf maken (wel verzekerd: 37 uur; niet verzekerd: 31 uur).

buiten toe, zij het vooral in passieve zin. Hun actieve vertegenwoordiging ligt vooral op het terrein van de geldzaken. Sinds de man/vrouw-maatschap is hier weinig in veranderd. Van een gelijkwaardiger samenwerking op het bedrijf is dus geen sprake.

Mee-ondernemende en meewerkende vrouwen hebben een redelijke mate van potentieel ondernemerschap en doen weinig voor elkaar onder. Uit het oogpunt van sociale zekerheid wordt hun inbreng ten opzichte van die van hun partners veel minder gewaardeerd. Zij zijn zelf namelijk minder vaak lid van de bedrijfsverzorgingsdienst en hebben minder vaak een arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten. De sociale zekerheid van vrouwen op deze terreinen is in een man/vrouw-maatschap niet verbeterd.

Vrouwen die het contract ook voor de samenwerking hebben afgesloten, zien hun positie als die van mede-ondernemer en benadrukken daarin het volledig mee kunnen beslissen en de mogelijkheid om het bedrijf te vertegenwoordigen. Vrouwen die het contract voor de fiscus hebben afgesloten, zien zichzelf meestal ook als mede-ondernemer; zij vinden het echter vooral vanzelfsprekend om te mee werken. Vrouwen in éénmanszaak zien zich deels als meewerkend echtgenote, deels als mede-ondernemer. Hun beeld over hun positie op het bedrijf is diverser. Opvallend is dat de partners de verschillende groepen vrouwen vaker als mede-ondernemer zien dan vrouwen zelf.

Partners van mee-ondernemende vrouwen zien zichzelf vaker als mede-ondernemer dan vrouwen doen, partners van meewerkende vrouwen noemen zich echter minder vaak mede-ondernemer dan vrouwen doen.

6. SLOTBESCHOUWING

Hoofddoel van het onderzoek was om na te gaan of het relatieve aandeel van vrouwen in de taakverdeling op het bedrijf door het oprichten van een man/vrouw-maatschap verandert, dan wel substantieel anders is dan bij éénmanszaken. Nevendoelen waren het achterhalen van de motieven voor het al of niet oprichten van een man/vrouw-maatschap en de vormgeving van de man/vrouw-maatschap. Daarbij is ook aandacht geschonken aan de mogelijke voordelen van een man/vrouw-maatschap voor vrouwen zelf. Voordelen kunnen zijn: een gelijkwaardiger samenwerking, meer economische zelfstandigheid en sociale zekerheid en een betere verdeling van zorgtaken.

Mee-ondernemende vrouwen blijken gemiddeld meer op het bedrijf en minder in de huishouding te doen dan meewerkende vrouwen. Sinds zij een man/vrouw-maatschap sloten, is deze tendens versterkt. De partners van beide groepen vrouwen besteden hun arbeidstijd hoofdzakelijk aan werkzaamheden op het bedrijf. Sinds de man/vrouw-maatschap is daar weinig aan veranderd. Bij de ondernemerstaken op het bedrijf blijken mee-ondernemende en meewerkende vrouwen een zelfde aandeel in de besluitvorming en vertegenwoordiging te hebben. Hun feitelijke ondernemersrol is echter eerder passief dan actief te noemen. Alleen bij de passieve vertegenwoordiging van het bedrijf naar buiten toe blijken meeondernemende vrouwen een groter aandeel dan meewerkende vrouwen te hebben. Sinds de man/vrouw-maatschap is hier echter weinig in veranderd. De arbeidssituatie op het bedrijf wordt door de partners in grote lijnen bevestigd.

De genoemde mogelijke voordelen van een man/vrouw-maatschap voor vrouwen blijken niet te zijn gerealiseerd. Van een gelijkwaardiger samenwerking en een herverdeling van bedrijfs- en zorgtaken is (nog) geen sprake. Ook van een verbetering van de sociale zekerheid (lidmaatschap van bedrijfsverzorgingsdienst, arbeidsongeschiktheidsverzekering) is nauwelijks sprake. Vrouwen zelf zien wel als belangrijk voordeel dat hun werkzaamheden op het bedrijf beter worden erkend.

Het feit dat de situatie van vrouwen in een man/vrouw-maatschap versus een éénmanszaak weinig verschilt, is voor een groot deel te verklaren uit de motivatie en het besluitvormingsproces om wel of geen man/vrouw-maatschap op te richten. Fiscale voordelen zijn het belangrijkste motief tot de oprichting; de accountant speelt een belangrijke rol in de besluitvorming. De inbreng van vrouwen hierbij is klein.

Ruim een derde van de vrouwen heeft een maatschapscontract afgesloten om ook haar verantwoordelijkheid voor het doen van bedrijfswerkzaamheden aan te geven. Deze groep vrouwen is naar verhouding vaker op huwelijkse voorwaarden getrouwd dan de overige mee-ondernemende vrouwen die het contract alleen voor de fiscus belangrijk vinden. Alleen door de eerste groep vrouwen wordt frequent genoemd dat het bestaan van een man/vrouw-maatschap ook de erkenning inhoudt dat je samen het bedrijf doet en dat zo het werk van de vrouw beloond wordt. Opvallend daarbij is dat deze argumenten wel door de beide groepen partners van mee-ondernemende vrouwen worden genoemd. Gezien het gebrek aan voordelen voor vrouwen, hebben zij deze argumenten in de praktijk nauwelijks weten te realiseren.

De vraag is of de motivatie tot een man/vrouw-maatschap en de situatie van vrouwen daarin in de toekomst anders zal zijn. Nu bestaan de meeste man/vrouw-maatschappen nog maar kort, maar ook de bestaande "oudere" maatschappen functioneren nauwelijks anders.

Veranderingen in een man/vrouw-maatschap hangen aan de ene kant af van ontwikkelingen als "een slimme meid is op haar toekomst voorbereid" en "een slimme vent strijkt zijn eigen overhemd". Dus dat vrouwen bewust voor het bedrijf kiezen en mannen meer zorgtaken op zich nemen. Aan de andere kant speelt ook of *beide* partners zich uitspreken voor en willen werken aan een beleid richting een gelijkwaardiger samenwerking. Nu slijkt een deel van de vrouwen hun mogelijke idealen waarschijnlijk al bij voorbaat in, omdat zij verwachten die in werkelijkheid niet te zullen realiseren. Hun mannelijke partners noemen de idealen wel, maar laten het bij de uitvoering ervan afweten. De taakverdeling met de man als eerstverantwoordelijke voor het bedrijf en de vrouw als ondersteuner blijft op deze manier vanzelfsprekend.

Dat een gelijkwaardiger samenwerking wel degelijk mogelijk is, wordt bewezen door de man/man-maatschappen en de éénvrouwszaken met de man als meewerkend echtgenoot. Voor de partners in een man/vrouw-maatschap zou dat betekenen dat de taken zo georganiseerd worden dat beide partners een actieve inbreng in de informatievoorziening hebben en dat het nemen van beslissingen veel meer als een proces van onderhandelen gaat worden gezien. Dat zou kunnen betekenen dat de kwaliteit van de besluitvorming wordt vergroot. Daarvoor is ook een betere verdeling

van de zorgtaken en een gelijkwaardiger aandeel van de partners in voorzieningen op het terrein van sociale zekerheid gewenst.

Organisaties die nu bij de besluitvorming rond een man/vrouw-maatschap betrokken zijn (accounts bureaus, sociaal-economische voorlichting en ook standsorganisaties) zouden meer kunnen aangeven dat een man/vrouw-maatschap ook een keuze voor een gelijkwaardiger samenwerking is. Nu wordt vooral naar de fiscale voordelen voor het bedrijf gekeken. Aan het maatschapsidee dat er een gelijkwaardiger samenwerking tussen de partners geregeld zou kunnen worden, wordt weinig aandacht besteed.

Het opstellen van een plan voor een betere verdeling van bedrijfs- en zorgtaken kan hierbij een eerste hulpmiddel zijn. Bij een gelijkwaardiger samenwerking speelt ook het stimuleren van het feitelijk ondernemerschap van vrouwen, met name op terreinen waar hun kennis en interesse ligt en waarvoor zij mede aansprakelijk worden gesteld. Standsorganisaties en sociaal-economische voorlichting zouden daarvoor cursussen kunnen (laten) ontwikkelen. Te denken valt aan bedrijfscursussen als: "twee weten meer dan een" en "onderhandelen kun je leren". Ook zou de deelname van mannen aan cursussen op het vlak van verzorging gestimuleerd kunnen worden. Vrouwen zouden het bovendien prettig vinden als organisaties en hun vertegenwoordigers hen op inhoudelijke zaken meer als mede-bedrijfshoofd aanspreken dan nu gebeurt.

Een veel gehoord argument tegen het ontbreken van voorzieningen in de sociale zekerheid voor vrouwen is dat deze te duur zouden zijn. Vrouwen leveren echter een belangrijke bijdrage aan het verkrijgen van de fiscale voordelen van een man/vrouw-maatschap. De vraag is dan waarom deze niet meer aan de verbetering van de sociale zekerheid van vrouwen worden besteed dan nu het geval is. Meer actie op dit terrein is dan ook dringend gewenst.

Uit het onderzoek is gebleken dat de positie van meewerkende vrouwen niet wezenlijk verschilt van die van mee-ondernemende vrouwen. Beide groepen vrouwen zijn echter vooraf al geselecteerd op een arbeidsinbreng van 20 uur of meer op het bedrijf.

Een verschil is wel dat meewerkende vrouwen vaker op huwelijkse voorwaarden zijn getrouwd dan het totaal aan mee-ondernemende vrouwen. Mee-ondernemende vrouwen zijn vaker in gemeenschap van goederen getrouwd. Echter, een deel van de vrouwen die op huwelijkse voorwaarden is getrouwd, heeft wel een man/vrouw-maatschap opgericht. Deze groep vrouwen hecht sterk aan de samenwerkingsovereenkomst. Ten opzichte van een éénmanszaak biedt een man/vrouwmaatschap deze vrouwen een betere beloning voor hun werkzaamheden en

meer rechtszekerheid. Daar staat tegenover dat de maatschap ook een inbreng van vrouwen op het bedrijf vereist.

Bekend is dat - door het ontbreken of niet uitvoeren van een verrekenbeding - een juridische beloning voor de inbreng van vrouwen op grond van de huwelijkse voorwaarden in een éénmanszaak vaak achterwege blijft. Met name als vrouwen geen andere inkomsten hebben, kan dit tot onrechtvaardige gevolgen leiden. Een verrekenbeding als waardering voor de inbreng van vrouwen op het bedrijf en in het gezin is dan ook gewenst. Voor het gebruik van het verrekenbeding is meer afstemming tussen juristen en fiscalisten vereist, opdat de accountant er bij het opstellen van de fiscale jaarrekening beter mee uit de voeten kan.

Voor vrouwen die geen man/vrouw-maatschap afsluiten, zal er op een andere manier iets geregeld moeten worden als erkenning en beloning van hun arbeidsinbreng op het bedrijf. Door de agrarische vrouwenorganisaties is hiervoor de beroepsstatus gepromoot (Lodder, 1991). Dit houdt in dat de positie van meewerkende vrouwen formeel vastgelegd en gehonoreerd wordt met een eigen fiscaal inkomen - zoals nu bij de reële beloning - en voorzieningen op het terrein van sociale zekerheid.

LITERATUUR

Aalten, A.

Zakenvrouwen: over de grenzen van vrouwelijkheid in Nederland sinds 1945; Amsterdam, Van Gennep, 1991

Beek, K.W.H. van en B.M.S. van Praag

Kiezen uit sollicitanten: Concurrentie tussen werkzoekenden zonder baan; Den Haag, WRR, 1992

Berlan Darque, M.

The division of labour and decision-making in farming couples: power and negotiation; Sociologia Ruralis 28(1988)4, pp. 271-292

Blom, U.Ph. en J.H.A. Hillebrand

Jonge vrouwen op agrarische gezinsbedrijven; Den Haag, Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO), 1992

Essers (red) P.H.J.

Man/vrouw-firma; Deventer, 1991

Giesen, C.W.M.

Werkverhoudingen en stress op het boerenbedrijf; Amsterdam, 1991

Haugen, M.S.

Female farmers in Norwegian agriculture: from traditional farm women to professional farmers; Sociologia Ruralis 30(1990)2, pp. 197-209

Hoek, J.M. van den en C.J.M. Spierings

Van samenwerking naar bedrijfsoverdracht: cijfers en ervaringen; Den Haag, Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO), 1992

Loeffen, G.M.J.

Boerinnen en tuindersvrouwen in Nederland; Den Haag, LEI, 1984

Lodder, T.

Voor wie gewoon boerin wil blijven. Een beroepsstatus voor agrarische vrouwen; Spil 93/94(1991), pp. 27-32

NAJK

M/V Goeie maatjes. Informatie over man/vrouw-maatschap(firma) en voorbeeld-overeenkomst; Utrecht, NAJK, 1991

Mok, A.L.

In het zweet uws aanschijns... Inleiding in de arbeidssociologie; Leiden/Antwerpen, Stenfert Kroese, 1990

Open Universiteit

Organisatiekunde 1B; Heerlen, OU, 1988

Overbeek, M.M.M.

Inkomstenbelasting en de positie van meewerkende echtgenotes; Wageningen, LUW, 1984

Overbeek, M.M.M. en J.T.F. Nouws

Kinderen krijgen verzekerd? Een onderzoek naar de vrijwillige ziektewet als mogelijkheid voor zwangerschaps- en bevallingsverlof bij ondernemende en meewerkende vrouwen; Den Haag, VUGA, 1992

Rooij, S. de

Werk van de tweede soort. Boerinnen in de melkveehouderij; Wageningen, 1992

Sweere, A.

Zowel boer als boerin: vrouwelijke ondernemers in de land- en tuinbouw; Wageningen/Nijmegen, Boerinnengroep/KUN, 1991

Whatmore, S.

Farming women: gender, work and the family enterprise; London, 1991

Zachariasse, L.C.

Hoe als ondernemer inspelen op de ontwikkelingen; Inleiding op ZLM-studiedag "Perspectieven voor jonge boeren en boerinnen"; 13 februari 1987 te Goes

BIJLAGEN

Bijlage 1 Brieven met het verzoek tot deelname aan het onderzoek

Aan geadresseerde

SO/GO/922480 postmerk

Geachte heer,

Op veel land- en tuinbouwbedrijven doen man en vrouw de belangrijkste werkzaamheden en nemen zij samen de beslissingen. Soms is deze samenwerking in een man/vrouw-maatschap of firma omgezet. De vraag is hoe u zelf deze samenwerking ziet en wat uw aandeel hierin is.

Op dit moment is het Landbouw-Economisch Instituut een landelijk onderzoek gestart naar de inbreng van mannen en vrouwen op het bedrijf en de motivatie voor de gekozen samenwerkingsvorm. Het gaat hierbij om bedrijven die sinds 1 mei 1991 als een éénmanszaak of een man/vrouw-maatschap (firma) worden gevoerd.

Bij het onderzoek gaat het om vragen over de situatie van zowel mannen als vrouwen afzonderlijk. Daarom is gekozen om u beiden een aantal vragen te stellen. Om u niet te veel tijd te vragen wordt u een korte schriftelijke vragenlijst toegestuurd. Uw vrouw wordt gevraagd voor een mondeling interview.

Om een goede vergelijking tussen de situatie van mannen en vrouwen te kunnen maken, wil ik u vragen of u *beiden* meedoet. Uw gegevens zullen als vertrouwelijk worden beschouwd en na verwerking niet meer herkenbaar zijn. Als dank voor uw medewerking stuur ik u na afloop van het onderzoek een verslag van de belangrijkste resultaten toe. Uw vragenlijst kunt u aan de enquêtrice meegeven wanneer zij uw vrouw bezoekt, of zonder postzegel terugsturen naar het LEI via de antwoordenvolpette.

Bij voorbaat dank voor uw medewerking,

Greet Overbeek
Afdeling Structuuronderzoek

Aan geadresseerde

SO/GO/922480 postmerk

Geachte mevrouw,

Op veel land- en tuinbouwbedrijven doen man en vrouw de belangrijkste werkzaamheden en nemen zij samen de beslissingen. Soms is deze samenwerking in een man/vrouw-maatschap of firma omgezet. De vraag is hoe u zelf deze samenwerking ziet en wat uw aandeel hierin is.

Op dit moment is het Landbouw-Economisch Instituut een landelijk onderzoek gestart naar de inbreng van mannen en vrouwen op het bedrijf en de motivatie voor de gekozen samenwerkingsvorm. Het gaat hierbij om bedrijven die sinds 1 mei 1991 als een éénmanszaak of een man/vrouw-maatschap (firma) worden gevoerd.

Bij het onderzoek gaat het om vragen over de situatie van zowel mannen als vrouwen afzonderlijk. Daarom is gekozen om u beiden een aantal vragen te stellen. Om u beiden niet te veel tijd te vragen, wordt aan uw man een korte schriftelijke vragenlijst toegestuurd. U wordt gevraagd voor een mondeling interview van ongeveer een uur. Binnenkort zal één van de enquêtrices u bellen of zij hiervoor bij u langs mag komen.

Om een goede vergelijking tussen de situatie van mannen en vrouwen te kunnen maken, wil ik u vragen of u *beiden* meedoet. Uw gegevens zullen als vertrouwelijk worden beschouwd en na verwerking niet meer herkenbaar zijn. Als dank voor uw medewerking stuur ik u na afloop van het onderzoek een verslag van de belangrijkste resultaten toe.

Vriendelijke groeten,

Greet Overbeek
Afdeling Structuuronderzoek

Bijlage 2 Samenvatting vragenlijst "Inbreng vrouwen in de samenwerking op het bedrijf"

A. Algemeen

- geboortjaar
- opleiding
- kinderen
- type en overname bedrijf
- juridische status
- huwelijk

B. Motivatie voor wel of geen m/v-maatschap

- idee, advies en besluit
- motivatie voor besluit
- voor- en nadelen m/v-maatschap
- betekenis m/v-maatschap voor de vrouw

C. Ontstaansgeschiedenis m/v-maatschap

- bespreken onderwerpen voor samenwerking
- opstellen contract
- contract voor fiscus/samenwerking
- inhoud contract (beloning)

D. Taakverdeling

- uren arbeid op het bedrijf; veranderingen sinds m/v-maatschap?
- aandeel partner
- uren arbeid buitenshuis; veranderingen sinds m/v-maatschap?
- aandeel partner
- uren arbeid voor huishouding en gezin; veranderingen sinds m/v-maatschap?
- aandeel partner
- taakverdeling besproken?
- aandeel vrouw in administratieve informatievoorziening; veranderingen sinds m/v-maatschap?
- aandeel vrouw in besluitvorming; veranderingen sinds m/v-maatschap?
- lidmaatschap organisaties
- op wiens naam staan rekeningen voor bedrijf?
- aandeel vrouw in vertegenwoordiging van bedrijf; veranderingen sinds m/v-maatschap?

E. Waardering inbreng

- lidmaatschap bedrijfsverzorgingsdienst
- particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekering
- beeld eigen positie
- beeld positie partner
- bedrijf zonder partner voortzetten?
- partner zet bedrijf zonder vrouw voort?

Tot slot zijn 4 portretten van boerinnen/tuindersvrouwen voorgelegd. Aan de geënquêteerde vrouwen is gevraagd deze te lezen en aan te geven in welke Marian zij zich het meest herkenden.

Marian 1:

Toen zij met een boer trouwde, vond zij het vanzelfsprekend om mee te gaan werken op het bedrijf. Voor haar is het niet zo belangrijk om haar uren op het bedrijf in de boekhouding terug te zien. Als haar werk wordt gewaardeerd en ze geld kan pakken zoveel ze nodig heeft, is een eigen inkomen overbodig. Zij vindt het voldoende als er alleen voor haar man een regeling voor arbeidsongeschiktheid en een oudedagsvoorziening is.

Hoewel zij meewerkt, hoeft ze niet altijd mee te beslissen. Zij vindt wel dat zij zoveel mogelijk samen moeten beslissen, maar als het erop aankomt, zal zij instemmen met het voorstel van haar man. Zij vindt het best als vertegenwoordigers de bedrijfszaken met haar man bespreken.

Marian 2:

Toen zij met een boer trouwde, vond ze het niet vanzelfsprekend om mee te gaan werken op het bedrijf. Voor haar is het belangrijk om haar uren in de boekhouding terug te zien. Ze wil graag een eigen inkomen voor haar werk op het bedrijf, alleen waardering is niet genoeg. Ook moet er voor haar een regeling voor arbeidsongeschiktheid en een oudedagsvoorziening zijn.

Hoewel zij meewerkt, hoeft ze niet altijd mee te beslissen. Zij vindt wel dat zij zoveel mogelijk samen moeten beslissen, maar als het erop aankomt, zal zij instemmen met het voorstel van haar man. Zij vindt het best als vertegenwoordigers de bedrijfszaken met haar man bespreken.

Marian 3:

Toen zij met een boer trouwde, vond zij het vanzelfsprekend om mee te gaan werken op het bedrijf. Voor haar is het niet zo belangrijk om haar uren op het bedrijf in de boekhouding terug te zien. Als haar werk wordt gewaardeerd en ze geld kan pakken zoveel ze nodig heeft, is een eigen inkomen overbodig. Zij vindt het voldoende als er alleen voor haar man een regeling voor arbeidsongeschiktheid en een oudedagsvoorziening is.

Nu zij meewerkt op het bedrijf, wil ze ook meebeslissen. Zij vindt dat zij dat zoveel mogelijk samen moeten doen. De ene keer zal haar mening doorslaggevend zijn, de andere keer dat van hem. Zij vindt het prettig als vertegenwoordigers haar meer bij het bespreken van bedrijfszaken betrekken.

Marian 4:

Toen zij met een boer trouwde, vond ze het niet vanzelfsprekend om mee te gaan werken op het bedrijf. Voor haar is het belangrijk om haar uren in de boekhouding terug te zien. Ze wil graag een eigen inkomen voor haar werk op het bedrijf, alleen waardering is niet genoeg. Ook moet er voor haar een regeling voor arbeidsongeschiktheid en een oudedagsvoorziening zijn.

Nu zij meewerkt op het bedrijf, wil ze ook meebeslissen. Zij vindt dat zij dat zoveel mogelijk samen moeten doen. De ene keer zal haar mening doorslaggevend zijn, de andere keer dat van hem. Zij vindt het prettig als vertegenwoordigers haar meer bij het bespreken van bedrijfszaken betrekken.

Bijlage 3 Visie van de partners op de participatie van vrouwen in de besluitvorming

Tabel B3.1 *Percentage mee-ondernemende vrouwen, gesplitst naar belang contract, en percentage meewerkende vrouwen dat volgens de partners per beslissingsterrein (mede) ideeën levert *)*

Beslissingsterrein	Mee-ondernemende vrouwen			Meewerkende vrouwen
	contract samenwerking (n = 24)	contract fiscus (n = 42)	totaal (n = 66)	
Wijziging bedrijfsopzet	46	51	49	28 v
Renovatie gebouwen	72	49 c	57	42 v
Aan- en verkoop machines	33	34	34	28
Tijdstip werkzaamheden	70	53	60	77 v
Tijdstip betalen rekeningen	81	66	72	75

*) Beslissingen die bij minder dan 90% van de samenwerkingen voorkomen, zijn buiten beschouwing gelaten (aan- en verkoop van grond, aannemen van personeel en stagiaires).

c = significant verschil tussen mee-ondernemende vrouwen.

v = significant verschil tussen mee-ondernemende en meewerkende vrouwen.

Tabel B3.2 *Percentage mee-ondernemende vrouwen, gesplitst naar belang contract, en percentage meewerkende vrouwen dat volgens de partners per beslissingsterrein (mede) beslissingen neemt *)*

Beslissingsterrein	Mee-ondernemende vrouwen			Meewerkende vrouwen
	contract samenwerking (n = 24)	contract fiscus (n = 42)	totaal (n = 66)	
Wijziging bedrijfsopzet	81	83	82	65 v
Renovatie gebouwen	95	88	90	77
Aan- en verkoop machines	84	81	82	58 v
Tijdstip werkzaamheden	85	71	76	82
Tijdstip betalen rekeningen	90	66 c	74	76

*) Zie onderschriften bij tabel B3.1.

Bijlage 4 Visie van de partners op de participatie van vrouwen in de vertegenwoordiging van het bedrijf naar buiten toe

Tabel B4.1 *Percentage mee-ondernemende vrouwen, gesplitst naar belang contract, en percentage meewerkende vrouwen dat volgens de partners vertegenwoordigers (mede) te woord staat *)*

Vertegenwoordiger	Mee-ondernemende vrouwen			Meewerkende vrouwen
	contract samenwerking (n = 24)	contract fiscus (n = 42)	totaal (n = 66)	
Verzekeringen	96	71 c	79	69
Leningen	91	70 c	77	61
Leverancier produkten	32	30	31	21
Afnemer produkten	45	49	48	41
Machines	30	39	44	30
Bouwmaterialen	73	63	66	43 v

*) Vertegenwoordigers die bij minder dan 90% van de samenwerkingen komen, zijn buiten beschouwing gelaten (aan- en verkoop van grond, gebruik van een loonwerker).

c = significant verschil tussen mee-ondernemende vrouwen.

v = significant verschil tussen mee-ondernemende en meewerkende vrouwen.

Tabel B4.2 *Percentage mee-ondernemende vrouwen, gesplitst naar belang contract, en percentage meewerkende vrouwen dat volgens de partners met vertegenwoordigers (mede) onderhandelt *)*

Vertegenwoordiger	Mee-ondernemende vrouwen			Meewerkende vrouwen
	contract samenwerking (n = 24)	contract fiscus (n = 42)	totaal (n = 66)	
Verzekeringen	90	73	78	69
Leningen	85	69	75	62
Machines	42	32	35	31
Bouwmaterialen	70	51	58	49

*) Vertegenwoordigers die bij minder dan 90% van de samenwerkingen komen onderhandelen, zijn buiten beschouwing gelaten (aan- en verkoop van produkten, aan- en verkoop van grond, gebruik van een loonwerker).

c = significant verschil tussen mee-ondernemende vrouwen.

v = significant verschil tussen mee-ondernemende en meewerkende vrouwen.