

Man/vrouw-maatschap beslist goed?

Vrouwen in de samenwerking op het agrarisch bedrijf

Sinds de belastingherziening in 1990 is een man/vrouw-maatschap voor meewerkende vrouwen fiscaal aantrekkelijker geworden. In de land- en tuinbouw is het aantal man/vrouw-maatschappen sindsdien sterk toegenomen. In een maatschap krijgen vrouwen de juridische status van mede-bedrijfshoofd en zijn zij bestuursbevoegd. De vraag is nu of door de in de maatschap verkregen ondernemersstatus de feitelijke arbeidssituatie van vrouwen verandert. Dat wil zeggen dat het ondernemerschap van vrouwen toeneemt, meer sociale zekerheid voor vrouwen ontstaat en de verdeling van bedrijfs- en huishoudelijke taken tussen de partners verandert. In dit artikel wordt aan de hand van de onderzoeksvragen en de resultaten uit een landelijk onderzoek in de land- en tuinbouw onder vrouwen en hun mannelijke partners hierop een antwoord gegeven (Overbeek 1993). Voorafgaand wordt ingegaan op de ontwikkeling in het aantal vrouwelijke mede-bedrijfshoofden, het verschil tussen formeel en feitelijk ondernemerschap en de perspectieven van een man/vrouw-maatschap voor verbetering van de arbeidssituatie van vrouwen.

Meer vrouwelijke mede-bedrijfshoofden

Ontwikkelingen

Volgens een enquête onder de Vereniging van Landbouwboekhoudbureaus (VLB) had eind 1990 20% van de agrarische vrouwen een man/vrouw-maatschap afgesloten.¹ De rest had een reële beloning (18%) of de meewerkaf trek (62%) als fiscale beloning. Eind 1989 bedroeg het percentage man/vrouw-maatschappen nog 6% (Overbeek en Hillebrand 1992). Om voor een fiscale beloning in aanmerking te komen, moeten vrouwen minimaal 10 uur per week in het eigen bedrijf werken. In mei 1991 kwamen hiervoor 52.600 vrouwen, dat is vier vijfde van het totaal, in aanmerking (CBS, Landbouwtelling 1991). Van hen waren er naar schatting 10.300 mede-bedrijfshoofd.²

In het midden- en kleinbedrijf is het aantal vrouwelijke mede-bedrijfshoofden sterker toegenomen. In 1992 had drie vierde van de meewerkende vrouwen een fiscale beloning. Daarvan stond twee derde als mede-bedrijfshoofd

geregistreerd en een kwart als meewerkende echtgenote (Meyer 1992).³ In 1984 kwamen vrouwelijke mede-bedrijfshoofden bijna niet voor en stonden vrouwen hoofdzakelijk als meewerkende echtgenote geregistreerd.

Factoren die het aantal vrouwelijke mede-bedrijfshoofden beïnvloeden

Door wijzigingen in het belastingregime (Oort) is het voor vrouwen aantrekkelijker om mede-bedrijfshoofd te worden en een man/vrouw-maatschap te starten. Dit komt doordat een andere fiscale beloningsvorm voor meewerkende vrouwen – de meewerkaf trek – minder aantrekkelijk is geworden. Verder is het nu mogelijk om in een maatschap tussen echtgenoten een deel van het vermogen zonder belastingheffing over te dragen aan de meewerkende vrouw.⁴ Ook emancipatie en de wens tot een erkende arbeidsplek kunnen een rol spelen. Een andere factor die van invloed is op de beslissing om mede-bedrijfshoofd te worden, is de gekozen huwelijksvorm. Trouwen in gemeenschap van goederen impliceert dat er al een gezamenlijk bedrijfsvermogen is, alsmede het gevoel van gedeelde verantwoordelijkheid voor het bedrijf. Een man/vrouw-maatschap sluit daar gemakke-

* Greet Overbeek is werkzaam bij het Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO) op het terrein van arbeid en werkgelegenheid.

lijk op aan. Zij kan echter de positie van vrouwen verslechteren als voor het maatschapsvermogen – dat aan het gezamenlijke vermogen onttrokken wordt – een winstdeling van minder dan de helft voor de vrouw wordt afgesproken. Ook is dan vastgelegd wie het bedrijf bij ontbinding van de maatschap mag voortzetten. Meestal is dat de man.

Voor vrouwen die op huwelijkse voorwaarden zijn getrouwd, kan de bestaande scheiding in vermogens en aansprakelijkheid een reden zijn om geen man/vrouw-maatschap op te richten. Daar staat tegenover dat veel van deze vrouwen wel in het bedrijf zijn gaan meewerken en mede aansprakelijk zijn geworden voor de afgesloten leningen. In de praktijk wordt deze inbreng nauwelijks verrekend (Blom en Hillebrand 1992). Een voordeel van een man/vrouw-maatschap is dan dat door de winsttoedeling en de berekening van het eigen fiscaal inkomen van de vrouw op papier wel een verrekening plaatsvindt. In de land- en tuinbouw wordt de laatste jaren veel op huwelijkse voorwaarden getrouwd, vanaf 1985 bij vier van de vijf afgesloten huwelijken (Blom en Hillebrand 1992).

Voor zover vrouwelijke mede-bedrijfshoofden in de landbouwtelling 1991 zijn vermeld, is op een aantal punten een vergelijking gemaakt met meewerkende vrouwen. De belangrijkste verschillen zijn dat vrouwelijke mede-bedrijfshoofden meer bedrijfsuren maken en op grotere bedrijven werken. Qua leeftijd en het aantal overige bedrijfshoofden is er tussen beide groepen vrouwen weinig verschil. Op bedrijven waarvan het mannelijk bedrijfshoofd ouder dan 55 jaar is of waarop er buiten de partner nog andere bedrijfshoofden zijn, is zowel het aantal vrouwelijke mede-bedrijfshoofden als het aantal meewerkende vrouwen veel geringer dan op de andere bedrijven.

Formeel en feitelijk ondernemerschap

In dit artikel staat de vraag centraal in hoeverre verschil in formeel ondernemerschap tot verschil in feitelijk ondernemerschap leidt. Het ondernemerschap wordt door (fiscaal)juristen, sociaal-wetenschappelijk onderzoekers en agrarische vrouwen verschillend gedefinieerd. Om als mede-bedrijfshoofd erkend te worden, moet de meewerkende vrouw voor de fiscus kunnen aantonen dat zij mede-ondernemer is. Vóór het ingaan van de Tweeverdienerswet in 1985 gingen

juristen uit van het feitelijk ondernemerschap. Een meewerkende echtgenote werd alleen als ondernemer geaccepteerd als zij kon aantonen dat zij ondernemersactiviteiten verrichtte. In de praktijk werd de bewijsvoering van de vrouwen door de fiscus vaak in twijfel getrokken en werden vrouwen niet in een maatschap geaccepteerd.⁵ Sinds 1985 is het formele ondernemerschap uitgangspunt. Meewerkende vrouwen moeten daarbij aan twee voorwaarden voldoen. Ten eerste moeten zij buiten de jaarlijkse bedrijfswinst ook recht hebben op de stille reserves bij liquidatie van de onderneming.⁶ Bij vrouwen in gemeenschap van goederen hebben vrouwen dit recht al. In andere gevallen moeten vrouwen dit recht in het maatschapscontract op laten nemen. De tweede voorwaarde is dat de intentie tot ondernemerschap moet worden bewezen. Deze intentie wordt getoond als vrouwen zelfstandig kunnen worden belast en als in een contract hun bestuursbevoegdheid over het tot de maatschap behorend vermogen is opgenomen. Met het formele ondernemerschap als uitgangspunt en het maatschapscontract als bewijsgrond is de acceptatie van meewerkende vrouwen als mede-ondernemer door de fiscus en de accountants sterk versoepeld.

Bij sociaal-wetenschappelijke onderzoekers staat het feitelijk ondernemerschap centraal. Dat is het hebben van marktkennis en de mogelijkheid met leveranciers en afnemers te onderhandelen en risico's aan te gaan. Bij kleine persoonlijke ondernemingen wordt het ondernemerschap vaak samen met het management genoemd. De kern van het management is het intern orde op zaken stellen en de administratie en de bedrijfsvoering beheersen (Mok 1990).

In de visie van agrarische vrouwen gaat het ondernemerschap enerzijds om de mate waarin zij verantwoordelijkheid willen dragen voor het bedrijf en dus bestuursbevoegd en aansprakelijk willen zijn, anderzijds om de vraag in hoeverre zij ook daadwerkelijk bestuursactiviteiten ten behoeve van het bedrijf verrichten. In dit artikel wordt het formeel ondernemerschap van vrouwen bepaald aan de hand van het wel of niet deelnemen als bedrijfshoofd aan een maatschap. Niet deelnemen impliceert dat vrouwen niet mee-ondernemend maar wel meewerkend zijn. Het feitelijk ondernemerschap wordt bepaald aan de hand van drie criteria, namelijk de inbreng van vrouwen in de besluitvorming, de

vertegenwoordiging van het bedrijf naar buiten toe en het feit dat vrouwen zichzelf in staat achten om het bedrijf los van de partner voort te zetten.

Perspectieven en uitgangssituatie van vrouwen

Perspectieven van een man/vrouw-maatschap voor vrouwen

De formele status van ondernemer kan voor vrouwen tot verbeteringen in de arbeidssituatie leiden. Vergeleken met meewerkende vrouwen gelden voor mee-ondernemende vrouwen de volgende perspectieven. Het eerste perspectief is dat vrouwen door hun ondernemersstatus in een gelijkwaardige positie op het bedrijf gaan werken (NAJK 1991). Zij besturen en beheren dan mede het bedrijf. De vraag is of de formele bevoegdheden ook tot meer feitelijk ondernemerschap leiden, bijvoorbeeld door een actievere inbreng in het besluitvormingsproces en in de vertegenwoordiging van het bedrijf naar buiten toe. Tot nu toe blijkt ruim een derde van de agrarische vrouwen in belangrijke mate mee te beslissen (Blom en Hillebrand 1992). In het midden- en kleinbedrijf waar vrouwen meer bedrijfsarbeid leveren, beslist ruim de helft tot drie kwart mee over beleid en investeringen (Meyer 1992).

Het tweede perspectief is dat de vrouw als mede-ondernemer financiële zelfstandigheid verwerft. Zij heeft recht op een afgesproken deel van de winst en een aantal fiscale voordelen die vrouwen in een éénmanszaak missen (een eigen zelfstandigenaftrek bij minimaal 1225 uur meewerken, oudedags-voorziening, vermogensaftrek en stakingsvrijstelling). Ook de sociale zekerheid van vrouwen wordt verbeterd, omdat door de winsttoedeling vrouwen in geval van arbeidsongeschiktheid gemakkelijker kunnen aantonen dat zij inkomen derven en dus recht hebben op een uitkering. De vraag is of de formele erkenning van vrouwen als mede-ondernemer ook een stimulans is om voor vrouwen dezelfde voorzieningen in sociale zekerheid te treffen als voor mannen, dus of er voor vrouwen een particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekering en/of een lidmaatschap bij de agrarische bedrijfsverzorgingsdienst wordt afgesloten. Verder bestaat sinds 1990 de mogelijkheid om zich via de ziektewet vrijwillig te verzekeren voor een zwangerschaps- en bevallingsverlof. Tot nu toe heeft een vijfde van vrouwen in de land- en tuinbouw

en in het midden- en kleinbedrijf een verzekering tegen inkomstenderving of een lidmaatschap bij de bedrijfsverzorging afgesloten (Overbeek en Nouws 1992; Meyer 1992).⁷ In de land- en tuinbouw zijn vrouwen vaker verzekerd of lid naarmate zij meer bedrijfsuren maken, terwijl in het midden- en kleinbedrijf de ondernemersstatus van vrouwen het meest bepalend is. Verder zijn in beide sectoren vrouwen vaker verzekerd als hun partner dat ook is (Overbeek en Nouws 1992).

Een derde perspectief zou kunnen zijn dat, door de erkenning van de inbreng van vrouwen in het bedrijf en het bestaan van een privé-relatie tussen de maten, er ook meer discussie over de verdeling van huishoudelijke taken ontstaat. De bedrijfswerkzaamheden van vrouwen betreffen vaak zowel ondersteunende taken die wat verder van het productieproces afstaan (administratie, schoonmaken, koffie zetten en ontvangen van bedrijfsbezoek, telefoon aannemen), als taken in het productieproces zelf. Tot nu toe worden de huishoudelijke taken bijna volledig door vrouwen gedaan (Blom en Hillebrand 1992). Dat geldt ook voor het midden- en kleinbedrijf waar naar verhouding meer mede-ondernemende vrouwen zijn (Meyer 1992). In de landbouw blijken vrouwen met een erkende arbeidsinbreng, zoals kaasmaaksters, minder tijd aan huishoudelijke taken te besteden. Zij doen vaker een beroep op betaalde hulp en schaffen meer apparatuur aan (De Rooij 1992).

Uitgangssituatie van vrouwen en mannen in een man/vrouw-maatschap

In een maatschap kan de verantwoordelijkheid voor het bedrijf beter verdeeld worden. De vraag is hoe de man/vrouw-maatschap in de praktijk zal functioneren, omdat de uitgangssituatie van beide maten bij het aangaan van de maatschap meestal niet gelijkwaardig is. De ongelijkwaardige uitgangssituatie begint met het feit dat mannen meestal het bedrijf inbrengen. De meeste vrouwen verwerven een positie op het bedrijf via een huwelijk. Uit onderzoek in Noorwegen blijkt dat vrouwen die zelf het bedrijf inbrachten, een veel grotere invloed hebben dan vrouwen die via het huwelijk met een boer of tuinder op het bedrijf zijn gekomen (uit Haugen 1990; Salamon en Keim 1979; Vik 1986). Ook hebben, in tegenstelling tot de mannelijke bedrijfshoofden, weinig vrouwen een

agrarische beroepsopleiding gevolgd (Blom en Hillebrand 1992). Op het agrarisch bedrijf hebben vrouwen ook de verantwoordelijkheid voor de huishoudelijke taken, terwijl de mannen zich nagenoeg alleen op de bedrijfstaken richten. Uit onderzoek in Nederland blijkt dat de bedrijfstaken die vrouwen verrichten uit het oogpunt van arbeidstaakbeheersing vaak minder kwalificaties vragen dan de taken van mannen (Blom en Hillebrand 1992; De Rooij 1992). Onderzoek in Frankrijk geeft aan dat vrouwen op grond van hun beperkte inbreng in de besluitvorming een ondergeschikte rol blijken te spelen: mannen nemen meestal initiatieven, dragen ideeën aan en hebben toegang tot relevante informatie en contacten (Berlan Darque 1988). Zij krijgen zo meer mogelijkheden om vrouwen in te laten stemmen met hun voorstellen. Vrouwen motiveren hun acceptatie van het kennisoverwicht en doorzettingsvermogen van hun echtgenoot met hun wens om het niet tot conflicten te laten komen (De Rooij 1992). Verschillende onderzoeken in de land- en tuinbouw en in het midden- en kleinbedrijf laten zien dat voor zover vrouwen invloed op de besluitvorming hebben, dat eerder bij beslissingen over de lange termijn dan de korte termijn is (Whatmore 1991; Blom en Hillebrand 1992; De Rooij 1992; Meyer 1992). Daarbij 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 agrarische vrouwen in de besluitvorming uit de seksegestructureerde taakverdeling op het bedrijf. Met dit begrip wordt aangegeven dat vrouwen, c.q. mannen verschillende taken vervullen. Deze taakverdeling leidt tot een ongelijkheid in bedrijfsposities die 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 uitgangssituatie. Bijvoorbeeld als het gaat om twee broers 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 meer ter discussie (Blom en Hillebrand 1992).

De vraag is of een gelijkwaardige positie van de maten in een man/vrouw-maatschap door beide maten ook gewenst wordt. Vrouwen vinden het positief als zij een duidelijke ondernemersinbreng in het bedrijf hebben. Wel speelt de vraag of het ondernemer zijn nog wel spoort met hun beelden van vrouwelijkheid (Aalten 1991; Sweere 1991). Bij mannen ligt het oordeel over de bedrijfsparticipatie van hun vrouwen onduidelijker en is dit mede afhankelijk van de vraag in hoeverre zij een vrouwelijke 'mede-kapitein' wensen (Giesen 1991).

Onderzoeksvragen en onderzoekspopulatie

Om de nul-hypothese 'de maatschap is er vanwege de fiscus en verandert de arbeidssituatie van vrouwen niet' te toetsen ten opzichte van de alternatieve hypothese 'de maatschap is er voor de samenwerking en verbetert de arbeidspositie van vrouwen' zijn drie hoofdvragen van belang:

1 Wat zijn de kenmerken van vrouwen en hun mannelijke partners die wel of geen maatschap zijn aangegaan? Het antwoord op deze vraag geeft aan in hoeverre een verschil in uitgangssituatie van de partners van invloed kan zijn op de keuze voor een maatschap.

2 Wat zijn de motieven geweest om wel of geen maatschap aan te gaan en hoe is de man/vrouw-maatschap ontstaan? Het antwoord op deze vragen geeft aan in hoeverre een verbetering van de arbeidssituatie van vrouwen een reden tot oprichting van de maatschap is geweest.

3 Heeft het aangaan van een maatschap het feitelijk ondernemerschap van vrouwen gestimuleerd dan wel gerechtvaardigd, voor meer voorzieningen in sociale zekerheid van vrouwen gezorgd en de verdeling van bedrijfs- en huishoudelijke taken tussen de partners veranderd? Het antwoord op deze vragen geeft aan in hoeverre de maatschap effect heeft op de arbeidssituatie van vrouwen, dan wel in hoeverre verschil in feitelijk ondernemerschap tussen vrouwen tot wel of geen maatschap leidt.

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen zijn zowel vrouwen als mannen geraadpleegd. Daarbij staat de visie van vrouwen centraal. De visie van de mannelijke partners op de samenwerking is vooral van belang voor de vraag of deze afwijkt dan wel overeenkomt met

Tabel 1 Steekproeven van mee-ondernemende en meewerkende vrouwen naar response

<i>Response</i>	<i>Vrouwen vermeld in landbouwtelling 1991</i>	
	<i>Mee-ondernemend</i>	<i>Meewerkend</i>
Steekproef	88	163
- buiten criteria	14	17
Bruikbare steekproef	74 (100%)	146 (100%)
- non-response	31 (42%)	81 (55%)
Response	43 (58%)	65 (45%)
- meewerkend	0	39
- mee-ondernemend	43	26

die van de vrouwelijke partners. Om bij de vergelijking tussen vrouwen en mannen de invloed van verschillen in bedrijfssituaties te vermijden, 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. Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen is gewerkt met twee groepen, namelijk de groep waarbij man en vrouw beiden bedrijfshoofd zijn (mee-ondernemende vrouwen/maatschappen) en de groep waarbij de man bedrijfshoofd is en de vrouw meewerkend echtgenote (meewerkende vrouwen/éénmanszaken). Om beide groepen op voor dit onderzoek relevante variabelen te kunnen vergelijken, is de onderzoekspopulatie nader afgebakend. Aangezien man/vrouw-maatschappen minder vaak voorkomen bij partners die minder dan 20 uur op het bedrijf werken en/of ouder dan 55 jaar zijn, zijn deze groepen eruit gelaten. Ook besloten vennootschappen en bedrijven met nog andere bedrijfshoofden zijn buiten beschouwing gebleven, omdat het aandeel van vrouwen in de besluitvorming bij deze bedrijven klein is (Blom en Hillebrand 1992). Verder moet de maatschap of éénmanszaak vóór 1 mei 1991 zijn opgericht (peildatum Landbouwtelling 1991). Volgens 'herijking' van de beschikbare data uit de landbouwtelling 1991 voldeden 11.200 meewerkende en 9.700 mee-ondernemende vrouwen en hun partners aan deze criteria.⁸ Van de vrouwen en hun partners die benaderd zijn voor een enquête en aan de criteria voldeden, hebben respectievelijk 39

meewerkende (mw) en 69 mee-ondernemende (mo) vrouwen meegewerkt aan het onderzoek (response mw: 45% en mo: 58%, zie tabel 1). Binnen de gestelde criteria worden de onderzoeksresultaten representatief geacht.⁹

Onderzoeksresultaten

Profiel van meewerkende en mee-ondernemende vrouwen

Meewerkende en mee-ondernemende vrouwen blijken qua leeftijd, gezinssamenstelling en opleidingsniveau gemiddeld niet van elkaar te verschillen (41 jaar, 2,6 kinderen, 43% heeft minimaal een MBO-opleiding). Ook bij de partners is er weinig verschil in persoonlijke kenmerken geconstateerd. Het tijdstip van trouwen en overname van het bedrijf verschilt in beide groepen weinig, evenals de gemiddelde bedrijfsomvang. De wijze van bedrijfsopname verschilt wel: mee-ondernemende vrouwen hebben het bedrijf vaker dan meewerkende vrouwen via eigen familie of van derden overgenomen dan van hun schoonfamilie (mo: 42% en mw: 24%, $p=0,09$).¹⁰ De meeste man/vrouw-maatschappen zijn nog vrij jong, 90% is tussen 1 januari 1990 en 1 mei 1991 opgericht. Het belangrijkste verschil in uitgangspositie is de wijze van trouwen (zie par. 1.2). Mee-ondernemende vrouwen zijn vaker in gemeenschap van goederen getrouwd dan meewerkende vrouwen (mo: 84% en mw: 69%, $p=0,07$). Slechts een zesde van de mee-ondernemende vrouwen is op huwelijkse voorwaarden getrouwd. Twee derde van de mee-ondernemende vrouwen heeft het maatschapscontract alleen voor de fiscus opgesteld

Tabel 2 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
- 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.

(44 vrouwen). Van de groep vrouwen die het contract ook voor het vastleggen van de samenwerking belangrijk vindt (25 vrouwen), is een derde op huwelijkse voorwaarden getrouwd. Hoewel trouwen op huwelijkse voorwaarden een reden is om geen maatschap af te sluiten, is er dus ook een groep vrouwen die dan desondanks wel een maatschap wil. Deze vrouwen zien het maatschapscontract als een belangrijke aanvulling op hun relatie-overeenkomst. Voor vrouwen die in gemeenschap van goederen zijn getrouwd, blijft vooral het boterbriefje tellen en geldt het maatschapscontract als bijzaak.

Motivatie en besluitvorming tot een man/vrouw-maatschap

Het wel of niet oprichten van een maatschap wordt vooral door fiscale motieven bepaald (zie tabel 2). Mee-ondernemende vrouwen die het contract ook voor de samenwerking belangrijk vinden, noemen daarnaast ook als motief voor de oprichting de bevestiging dat ze samen het bedrijf doen en dat hun werk beter beloond wordt. Door de partners worden zowel fiscale als andere motieven genoemd. De meeste vrouwen in een éénmanszaak geven aan dat zij nu ook al een 'maatschapachtige' samenwerking hebben, in de zin van samen dingen doen en beslissen. Hoewel ze vaak plannen tot een maatschap hebben, zou dat in hun ogen weinig toevoegen aan de huidige samenwerking. Sommige vrouwen geven 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 van hun partner te komen, of om de financiële verantwoordelijkheden gescheiden te houden. Anderen willen eigenlijk wel graag een maatschap, maar door de slechte financiële situatie of door de gedane investeringen in de afgelopen jaren is dit nu fiscaal niet aantrekkelijk.

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 in vergelijking met hun partners 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. 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. Meestal wordt uitgegaan van een winstverdeling van 50-50, omdat dit fiscaal gezien het gunstigst uitkomt. 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.

Tabel 3 Percentage mee-ondernemende en meewerkende vrouwen dat een bepaald arbeidskenmerk heeft

<i>Arbeidskenmerk</i>	<i>Mee-ondernemende vrouwen (n = 69)</i>	<i>Meewerkende vrouwen (n = 39)</i>
- beslist passief mee	72	66
- beslist actief mee	45	44
- vertegenwoordigt passief mee	53	45 v
- vertegenwoordigt actief mee	48	31 v
- zet bedrijf zonder partner voort	75	75
- is verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid	23	15
- is lid van de bedrijfsverzorging	24	29

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

Invloed van man/vrouw-maatschap op de arbeidssituatie

Bij het feitelijk ondernemerschap van vrouwen is gevraagd naar hun aandeel in de besluitvorming en de vertegenwoordiging van het bedrijf naar buiten toe. Meestal hebben vrouwen een passieve inbreng in de besluitvorming (zie tabel 3). Drie kwart is als gesprekspartner betrokken bij het nemen van beslissingen, iets minder dan de helft komt actief met voorstellen voor beslissingen. Alleen het tijdstip van het betalen van rekeningen wordt vaker door vrouwen voorgesteld. Meewerkende en mee-ondernemende vrouwen blijken qua mate van participatie in de besluitvorming weinig te verschillen. Sinds het oprichten van man/vrouw-maatschappen is er voor mee-ondernemende vrouwen weinig veranderd in hun participatie in de besluitvorming. Bij de vertegenwoordiging naar buiten toe gaat het erom in hoeverre men gezamenlijke rekeningen heeft, vertegenwoordigers te woord staat en zelf actief met vertegenwoordigers onderhandelt. Ongeveer de helft van de mee-ondernemende vrouwen en een tiende van de meewerkende vrouwen heeft de bank- of girorekening mede op haar naam staan en krijgt de rekeningen van leveranciers en afnemers ook aan hen geadresseerd ($p=0,00$). De helft van beide groepen vrouwen staat vertegenwoordigers te woord. Mee-ondernemende vrouwen doen dit vaker, met name bij geldzaken (verzekeringen en leningen, $p=0,09$). Een derde tot de helft van beide groepen vrouwen onderhandelt ook, meewerkende vrouwen laten dit echter vaker aan hun partner over ($p=0,02$). Mee-ondernemende

vrouwen blijken dus vaker het bedrijf naar buiten te vertegenwoordigen dan meewerkende vrouwen. Buiten het krijgen van gezamenlijke rekeningen is hierin sinds de maatschap weinig veranderd. Drie kwart van de vrouwen zou het bedrijf zonder partner zelf voortzetten. Mee-ondernemende en meewerkende vrouwen doen hierbij niet voor elkaar onder.

Uit het oogpunt van sociale zekerheid blijft de inbreng van vrouwen ten opzichte van die van hun partners slecht gewaardeerd (zie tabel 3). Ongeveer een kwart van de vrouwen is lid van de bedrijfsverzorgingsdienst of heeft een arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten tegenover drie kwart van hun partners. Tussen meewerkende en mee-ondernemende vrouwen blijkt hierbij weinig verschil te bestaan. Een verbetering van de sociale zekerheid van mee-ondernemende vrouwen in een maatschap komt weinig voor. Een mogelijk voordeel van een man/vrouw-maatschap is een gelijkere verdeling van bedrijfs- en huishoudelijke taken tussen de partners. De vraag is dan of er sinds de maatschap een verandering is opgetreden in de taakverdeling. Opvallend daarbij is dat vrouwen veel minder vaak dan hun partners zeggen dat de taakverdeling tussen hen beiden besproken is (één derde tegenover de helft, $p=0,00$). Ten opzichte van meewerkende vrouwen maken mee-ondernemende vrouwen gemiddeld meer uren per week op het bedrijf (mo: 36 en mw: 29 uur per week, $p=0,02$) en minder in de huishouding (mo: 35 en mw: 41 uur per week, $p=0,05$). Sinds het oprichten van een man/vrouw-maatschap is een kwart van de mee-

Tabel 4 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)	Totaal (n = 39)
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

c = Significant verschil tussen mee-ondernemende vrouwen.

ondernemende vrouwen meer op het bedrijf en minder in gezin en huishouding gaan werken. Als belangrijkste reden voor deze verandering noemen vrouwen dat de kinderen minder tijd vragen. De partners blijven hun tijd bijna volledig aan het bedrijf besteden (mo: 62 en mw: 66 uur per week) en nauwelijks aan de huishouding (mo en mw: 3 uur per week). De maatschap heeft hierin weinig veranderd. Van een gelijkwaardiger verdeling van bedrijfs- en huishoudelijke taken tussen de partners is geen sprake.

Om het zelfbeeld van vrouwen ten aanzien van hun positie op het bedrijf meer helder te krijgen, zijn vier 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'.

De meeste vrouwen herkennen zich in Marian 3 'vanzelfsprekend meewerken, volledig meebeslissen' (zie tabel 4). 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. 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 vertegenwoordigen (Marian 3 + 4 = 88%, $p = 0,00$). 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%), voor mee-ondernemende vrouwen met een contract voor de samenwerking telt dit het minst (52%), meewerkende vrouwen staan hier tussen (65%). 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 en dat de juridische status van vrouwen hierop weinig invloed heeft.

Slot

De laatste jaren is het aantal man/vrouw-maat-

schappen en daarmee ook het aantal vrouwelijke mede-bedrijfshoofden sterk toegenomen. Een belangrijk voordeel van een man/vrouw-maatschap ten opzichte van een éénmanszaak is dat de arbeids- en vermogensinbreng van vrouwen veel beter wordt vastgelegd. Op dit moment geldt dat de maatschap vooral voor de fiscus is opgericht. Dit hangt samen met het feit dat de meeste vrouwelijke mede-bedrijfshoofden in gemeenschap van goederen zijn getrouwd. Bij huwelijkse voorwaarden wordt de maatschap ook voor de samenwerking belangrijk gevonden, met name door de verbetering van de juridische zekerheid van vrouwen.

Op dit moment heeft een man/vrouw-maatschap het feitelijk ondernemerschap van vrouwen nog nauwelijks versterkt. Wel is een deel van de vrouwelijke mede-bedrijfshoofden meer bedrijfsarbeid gaan verrichten. Ook blijken zij ten opzichte van meewerkende vrouwen het bedrijf al vaker naar buiten toe te vertegenwoordigen. Mogelijke veranderingen in de verdeling van bedrijfs- en huishoudelijke taken tussen de partners en verbetering van de sociale zekerheid van vrouwen zijn weinig besproken en/of weinig gerealiseerd. De vraag is of dit op een iets langere termijn wel zal gebeuren. De meeste man/vrouw-maatschappen bestaan nog maar kort. Echter ook de maatschappen van vóór 1990 functioneren nauwelijks anders. Om veranderingen in de arbeidssituatie van vrouwen te realiseren, zullen vrouwen meer voor het bedrijf en mannen meer voor de huishouding moeten kiezen. Nu noemt een deel van de vrouwen alleen fiscale motieven voor de oprichting van de man/vrouw-maatschap, omdat zij de andere (sociale) motieven niet denken te kunnen realiseren. Hun mannelijke partners noemen vaker ook andere motieven, maar laten het bij de uitvoering ervan afweten. Organisaties die bij de besluitvorming rond een man/vrouw-maatschap betrokken zijn, zouden meer aandacht kunnen schenken aan het feit dat een man/vrouw-maatschap ook een keuze voor een gelijkwaardiger samenwerking is. Nu wordt vooral naar de fiscale voordelen gekeken.

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.

Noten

- 1 In de tekst worden ook de firma's tot de maatschappen gerekend. Het verschil tussen een firma en een maatschap is dat bij een firma wel een afgescheiden bedrijfs- en privévermogen van de maten bestaat en bij een maatschap niet. Daarentegen is men bij een maatschap slechts aansprakelijk voor een deel van de bedrijfs-schulden, terwijl men bij een firma voor de hele schuld aansprakelijk is.
- 2 Volgens de landbouwtelling zouden er slechts 5.000 vrouwelijke mede-bedrijfshoofden zijn (CBS, Landbouwtelling 1991). Uit een vergelijking met gegevens uit een enquête onder meewerkende vrouwen op dezelfde peildatum bleek dat veel vrouwelijke mede-bedrijfshoofden in de landbouwtelling ontbreken (Overbeek en Nouws 1992). Van de vrouwen die als 'meewerkend' stonden geregistreerd en minimaal 10 uur op het bedrijf werkten, was netto 11,2% mede-bedrijfshoofd in een man/vrouw-maatschap. In totaal levert dit $5.000 + 0,112(52.600 - 5.000) = 10.300$ vrouwelijke mede-bedrijfshoofden op. Het percentage vrouwelijke mede-bedrijfshoofden ($10.300/52.600 = 19,6\%$) is vergelijkbaar met dat van de VLB's.
- 3 Dit betreft alleen de detailhandel en het consumentenverzorgend ambacht. Ongeveer de helft van de MKB-ondernemingen is actief in deze sectoren en hier wordt rond driekwart van alle meewerkende vrouwen aangetroffen (Meyer 1992).
- 4 De mogelijkheid om een deel van het vermogen tussen echtgenoten geruisloos door te schuiven is vastgelegd in de EG-richtlijn 86/613, artikel 5 (december 1986). Voorheen gold deze mogelijkheid alleen voor maatschappen tussen niet-echtgenoten.
- 5 Dit gebeurde vaak op oneigenlijke gronden, zo zou het ondernemerschap niet te combineren zijn met het verzorgen van kleine kinderen.
- 6 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.
- 7 De mogelijkheid van een lidmaatschap voor de bedrijfsverzorging bestaat alleen in de land- en tuinbouw.
- 8 Zie noot 2. Volgens de landbouwtelling zouden er 2.300 vrouwelijke mede-bedrijfshoofden en 18.600 meewerkend echtgenotes zijn die aan de criteria voldoen. Uit de response blijkt dat 40% van de meewerkende vrouwen niet als mede-bedrijfshoofd in de landbouwtelling staat vermeld (zie tabel 1). Dit levert $2.300 + 0,4(20.900 - 18.600) = 9.700$ vrouwelijke mede-bedrijfshoofden op.
- 9 Ten opzichte van de afzonderlijke steekproeven blijken beide groepen vrouwen weinig te verschillen naar leeftijd en bedrijfsomvang. Op andere relevante kenmerken zoals het aantal bedrijfsuren en de aanwezigheid van andere bedrijfshoofden, heeft vooraf een selectie plaatsgevonden.
- 10 In dit onderzoek is de T-test gebruikt bij vergelijking van de gemiddelde waarden van een kenmerk. De

Chikwadraat-toets is gebruikt bij vergelijking op de mate van voorkomen van een kenmerk. De toetsing gebeurt tweezijdig: de verschillen kunnen zowel negatief als positief zijn. De verschillen zijn significant 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).

Literatuur

- Aalten, A. (1991), *Zakenvrouwen: over de grenzen van vrouwelijkheid in Nederland sinds 1945*, Van Gennep, Amsterdam.
- Berlan Darque, M. (1988), 'The division of labour and decision-making in farming couples: power and negotiation'. In: *Sociologia Ruralis*, jrg. 28, nr. 4.
- Blom, U.Ph. en J.H.A. Hillebrand (1992), *Jonge vrouwen op agrarische gezinsbedrijven*, LEI-DLO, Den Haag.
- Giesen, C.W.M. (1991), *Werkverhoudingen en stress op het boerenbedrijf*, Amsterdam.
- Haugen, M.S. (1990), 'Female farmers in Norwegian agriculture: from traditional farm women to professional farmers'. In: *Sociologia Ruralis*, jrg. 30, nr. 2.
- Meyer, J.N. (1992), 'Ondernemen: rol meewerkende vrouw'. In: *Ondernemersvisie*, november/december.
- Mok, A.L. (1990), *In het zweet uws aanschijns ... Inleiding in de arbeidssociologie*, Stenfert Kroese Leiden/Antwerpen.
- NAJK (1991), *M/V Goeie maatjes. Informatie over man/vrouw-maatschap(firma) en voorbeeld-overeenkomst*, Utrecht.
- Overbeek, M.M.M. (1993), *Man/vrouw-maatschap beslist goed? Vrouwen: in de samenwerking op het agrarisch bedrijf*, LEI-DLO Den Haag.
- Overbeek, M.M.M. en J.H.M. Hillebrand (1992), 'De meewerkaf trek is op zijn retour'. In: *Boerderij*, jrg. 77, nr. 22.
- Overbeek, M.M.M. en J.T.F. Nouws (1992), *Kinderen krijgen verzekerd? Een onderzoek naar de vrijwillige ziektewet als mogelijkheid voor zwangerschaps- en bevallingsverlof bij ondernemende en meewerkende vrouwen*, VUGA, Den Haag.
- Rooij, S. de (1992), *Werk van de tweede soort. Boerinnen in de melkveehouderij*, LU, Wageningen.
- Sweere, A. (1991), *Zowel boer als boerin: vrouwelijke ondernemers in de land- en tuinbouw*, Boerinnen-groep/KUN, Wageningen/Nijmegen.
- Whatmore, S. (1991), *Farming women: gender, work and the family enterprise*, London.