
De meewerkende echtgenote: theoretisch onzichtbaar, maar praktisch onmisbaar

J.N. Meijer*

1. Inleiding

Op het eerste gezicht is ondernemen in het midden- en kleinbedrijf een typisch mannelijke aangelegenheid. Meer dan 90% van de ondernemers zijn mannen. Het ondernemerschap is voor vrouwen blijkbaar geen gangbare beroepskeuze. Het kleine percentage vrouwen dat als zelfstandige is gevestigd, bestaat vooral uit weduwen die het bedrijf van de overleden echtgenoot voortzetten.

Al blijft het ondernemen in *naam* nog steeds voorbehouden aan mannen, in *werkelijkheid* leveren vrouwen vaak een belangrijke bijdrage aan het goed functioneren van het midden- en kleinbedrijf. Blijkens de ervaringen rond de Arbeidskrachtentelling van 1979 wensen zij overigens steeds vaker erkenning als mede-ondernemer. Opmerkelijk is dat het ook in deze tijd nog haast vanzelfsprekend wordt gevonden dat de ondernemer in zijn werkzaamheden wordt bijgestaan door zijn levensgezel, doorgaans zijn echtgenote. Zo wordt in de literatuur vaak wel terloops verwezen naar de inzet van de vrouw van de ondernemer, maar haar werkelijke betekenis voor de gang van zaken in het bedrijf en daarmee de continuïteit van de onderneming blijft meestal buiten beschouwing. In de term 'meewerkende echtgenote' klinkt al door dat er sprake is van een positie in het bedrijfsleven die in eerste instantie weinig heeft te maken met beroepskwalificaties, maar die in hoofdzaak wordt gelegitimeerd door de huwelijksband met een zelfstandig ondernemer. Betekent dit op zich al een uitzonderingspositie, ook in het kader van de toenemende aandacht voor beroepsarbeid van vrouwen blijft de meewerkende ondernemersvrouw in de schaduw.

Dit komt waarschijnlijk omdat meewerken in het bedrijf van de echtgenoot al een lange geschiedenis kent, terwijl het buitenshuis werken van vrouwen, nu dit in de emancipatiesfeer is getrokken, als een nieuw verschijnsel wordt beschouwd. Daarbij heeft de emancipatiebeweging in dit opzicht vooral affiniteit met vrouwen die in loondienst werken. Meewerkende echtgenotes nemen in de arbeidssfeer echter een aparte plaats in en worden in de statistieken – ongeacht de vraag in hoeverre dit met hun arbeidssituatie overeenstemt – tot de onafhankelijke beroepsbevolking gerekend.

* Met dank aan R.M. Braaksma en F.W. van Uxem voor hun opbouwende kritiek en aanvullende suggesties.

Daardoor vallen zij eigenlijk buiten het gezichtsveld van groeperingen die opkomen voor de belangen van werkende vrouwen.

De hiervoor al aangestipte 'onzichtbaarheid' van de meewerkende echtgenote kan niet los worden gezien van de maatschappelijke positie van vrouwen in het algemeen, maar heeft daarnaast ook te maken met specifieke kenmerken van het midden- en kleinbedrijf. Wat betreft de maatschappelijke positie van vrouwen ligt een vergelijking met de positie van mannen voor de hand. Dan blijkt, aldus Oakley, dat de maatschappelijke posities van vrouwen en mannen vandaag de dag structureel en ideologisch verschillend zijn en dat het dominante waardensysteem van moderne industriestaten groter belang hecht en meer aanzien toekent aan de rol van de man dan aan die van de vrouw¹⁾.

Voor het hoe en waarom van de lagere sociale status van vrouwen tracht de meer feministisch georiënteerde literatuur een verklaring te geven. Zo schrijft Kool-Smit dat mannen een heel duidelijke relatie tot de maatschappij hebben, maar vrouwen juist niet. Oorzaak daarvan is de huidige vorm van het huwelijk: voor de man zijn huwelijk en vaderschap maatschappelijke incidenten, voor de vrouw niet. Als een man trouwt, kiest hij een levenspartner, een vrouw kiest in de meeste gevallen bovendien een levenswijze, die van huisvrouw.²⁾ Uit het gegeven dat de economische functie in het leven van mannen domineert, terwijl vrouwen veel meer geneigd (moeten) zijn in verschillende perioden van hun leven van de ene rol op de andere over te schakelen, trekt Lerner de conclusie dat mannen en vrouwen juist op dit punt wezenlijk verschillend functioneren. Dit moet uiteindelijk de basis vormen voor ieder theoretisch kader op het gebied van vrouwenstudies.³⁾ Van belang daarbij is dat vrouwen zich in hun visie op beroepsarbeid moeilijk los kunnen maken van hun rol als huisvrouw, echtgenote en moeder. Een betaalde werkkring buitenshuis wordt pas mogelijk geacht wanneer de gezinsomstandigheden dit toelaten. Het (moeten) afzien van deelname aan het arbeidsproces houdt voor de huisvrouw echter het gevaar in dat zij maatschappelijk een buitenstaander wordt. Dit laatste weerspiegelt zich in een lage, dan wel een van de man *afgeleide* sociale status. Een en ander heeft volgens Zimbalist Rosaldo geleid tot de mening dat het leven van vrouwen weinig nieuws biedt: bij belangrijke sociale gebeurtenissen staan zij terzijde. Vrouwen zijn daarom uit theoretisch oogpunt oninteressant, en dus onzichtbaar gebleven.⁴⁾

Dat de meewerkende ondernemersvrouw in de sociologische theorie tot dusver weinig aandacht heeft gekregen, hangt, behalve met bovengenoemde factoren, ook samen met de situatie in het midden- en kleinbedrijf. Van oudsher hebben kleine bedrijven, waar de ondernemer alleen of samen met gezinsleden werkt, het beeld van het midden- en kleinbedrijf bepaald. In de jaren vijftig was 66% van de ondernemingen in het midden- en kleinbedrijf nog zo'n traditioneel gezinsbedrijf. Het meewerken van de ondernemersvrouw was daarbij zonder meer *noodzaak* en werd verder eigenlijk ook niet ter discussie gesteld. Dergelijke gezinsbedrijven worden tegenwoordig – mede als gevolg van saneringsprocessen enerzijds en processen van schaalvergroting anderzijds

– veel minder aangetroffen. Bedrijven zonder personeel komen nog wel voor, maar dan betreft het in veel gevallen *pas gevestigde* ondernemingen, die nog in de opbouw-fase verkeren. Ook hier zal de arbeidsinbreng van de echtgenote in de beginperiode vaak *noodzakelijk* zijn, maar naarmate het bedrijf groeit, kan meewerken meer het karakter van een keuze krijgen. De arbeidstaak verandert dan van inhoud en met name in grotere bedrijven kan de echtgenote het meewerken eerder in het kader van een beroeps carrière zien. Hoe verschillend de omstandigheden in werkelijkheid ook kunnen zijn, het meewerken van de echtgenote wordt doorgaans nog zó vanzelfsprekend gevonden dat er nauwelijks systematisch onderzoek naar dit verschijnsel is gedaan.

Doel van dit artikel is aan te geven welke aspecten van belang zijn om een goed beeld van de situatie en de betekenis van de *meewerkende echtgenote* in het midden- en kleinbedrijf te kunnen verkrijgen en vervolgens dit raamwerk voor zover mogelijk met aanwezig feitenmateriaal in te vullen. Allereerst wordt getracht de meewerkende ondernemersvrouw binnen het geheel van het midden- en kleinbedrijf te plaatsen, om aansluitend haar persoon wat nader te belichten. Zoals reeds aangegeven, reikt de betekenis van het meewerken in de eigen onderneming voor de ondernemersvrouw verder dan alleen het bedrijfseconomisch gebeuren. De vraag welke gevolgen het meewerken heeft voor haar rol in huis moet uiteraard ook in de beschouwing worden betrokken. Tot slot wordt nagegaan in hoeverre de meewerkende echtgenote beter zichtbaar is geworden.

2. Plaats in het midden- en kleinbedrijf

Het midden- en kleinbedrijf – gedefinieerd als ondernemingen met minder dan 100 werkzame personen exclusief de agrarische sector – omvatte anno 1980 rond 350.000 ondernemingen. Dit is bijna 95% van het totaal aantal bedrijven in Nederland.

Ondernemingen in het midden- en kleinbedrijf (M.K.B.) zijn voor het merendeel van bescheiden omvang: in 90% van de gevallen wordt gewerkt met hooguit negen mensen. Met name in deze kleine bedrijven nemen meewerkende gezinsleden, anders gezegd het 'eigen personeel', nog steeds een belangrijke plaats in. Bij grotere bedrijven, met meer werknemers, komt eigen personeel blijkens de Bedrijfstelling 1963 veel minder voor. Uit het onderzoek *Zelfstandig Ondernemen* komt naar voren dat ruim twee derde van de ondernemingen in het midden- en kleinbedrijf kan steunen op de hulp van één of meer familieleden.⁵⁾ Een bevinding die geheel overeenkomt met die van Schlemper-Kubista en Wollrab, op basis van hun onderzoek in Duitsland naar de betekenis van vrouwelijke ondernemers en meewerkende echtgenotes.⁶⁾

In totaal telt het midden- en kleinbedrijf 82.000 meewerkende gezinsleden. Dit is, blijkens recent onderzoek van het Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf (E.I.M.) naar de werkgelegenheid in deze sector, 4,4% van de werkgelegenheid binnen het midden- en kleinbedrijf als geheel, of, wat eigenlijk een beter beeld geeft, 9,4% van de werkgelegenheid in het zogenoemde kleinbedrijf (ten hoogste negen

werkzame personen).⁷⁾ In werkelijkheid zal het aandeel van meewerkende gezinsleden wellicht groter zijn, omdat met name meewerkende kinderen – onder meer uit oogpunt van sociale zekerheid – de laatste jaren steeds vaker kiezen voor de status van werknemer. Dit met het gevolg dat zij in de statistieken niet meer zijn te traceren als meewerkend gezinslid. Mede daardoor is het aandeel van de meewerkende echtgenote binnen de groep die wordt aangeduid als 'eigen personeel', statistisch nogal toegenomen. Maakte de echtgenote in het begin van de jaren vijftig nog gemiddeld 44% van het eigen personeel uit, te weten 36% in het ambacht en 52% in de detailhandel,⁸⁾ in 1971 bedraagt dit percentage wat betreft de detailhandel al 81% en in 1977 is het gestegen tot 90%.⁹⁾ Vergelijkbare cijfers betreffende het ambacht zijn op dit moment niet beschikbaar. Voor een indicatie van het eigenlijke aandeel van ondernemersvrouwen in het totaal aantal meewerkende gezinsleden (ongeacht de noemer waaronder deze formeel te boek staan) kunnen gegevens dienen uit het eerdergenoemde onderzoek in Duitsland, waar de situatie in grote lijnen overeen lijkt te komen met die in Nederland. Dan blijkt dat bijna de helft van de meewerkende gezinsleden echtgenotes zijn.¹⁰⁾

Naast een geringe bedrijfsomvang hangt het al dan niet aanwezig zijn van meewerkende gezinsleden ook af van de sector en de branche. Zo is het merendeel van het eigen personeel (66%) werkzaam in de sectoren handel, horeca en reparatiebedrijven. Meewerkende gezinsleden worden veel minder aangetroffen in de sectoren industrie, bouwnijverheid, vervoer en zakelijke dienstverlening. Over het algemeen blijken meewerkende echtgenotes behalve in de detailhandel en de horeca, ook een belangrijke plaats in te nemen in ambachtelijke branches waar tevens sprake is van een duidelijke detailhandelsfunctie. Te denken valt bijvoorbeeld aan het slaggers- en het bakkersbedrijf en aan ambachten gericht op persoonlijke verzorging, zoals het kappersbedrijf. Het beeld van de 'vrouw in de winkel' komt vooral in traditionele gezinsbedrijven, waar het meewerken van de vrouw vaak echt noodzaak is, nog veel voor. Ondernemersvrouwen in grotere bedrijven hebben tegenwoordig veelal meer mogelijkheden zich ook op andere terreinen van het ondernemen te begeven.

3. Een profielschets

Dat de meewerkende echtgenote uit theoretisch en empirisch oogpunt tot nu toe vrijwel onzichtbaar is gebleven, wordt wel heel duidelijk onderstreept wanneer het gaat om een beschrijving van haar persoon en relevante achtergronden.

Enige informatie over het milieu van herkomst van ondernemersvrouwen is te vinden in de studie van Pompe. Daaruit blijkt dat 44% van de benaderde ondernemers – allen mannen – een schoonvader heeft die als zelfstandige werkzaam is, of is geweest.¹¹⁾ Hieruit volgt dat een belangrijk deel van de ondernemersvrouwen afkomstig is uit een M.K.B.-milieu. Daarbij zou het interessant zijn te weten of echtgenotes met een M.K.B.-achtergrond wellicht meer, of juist minder geneigd zijn zich in te zetten

voor de eigen onderneming: een vraag waarop het antwoord nog moet worden gegeven.

Wat betreft de leeftijd van meewerkende echtgenotes hebben Schlemper-Kubista en Wollrab geregistreerd dat bijna driekwart van de ondernemersvrouwen in de categorie van de 30 tot 50 jarigen thuis hoort. Met een gemiddelde leeftijd van 43 jaar ligt het accent vooral bij de 'veertigers'. Slechts 5% van de respondenten blijkt jonger dan 30 jaar te zijn.

Over de situatie in Nederland is uit het rapport *Werk in de Winkel* bekend dat in 1975 in de detailhandel 67% van de meewerkende vrouwelijke gezinsleden ouder is dan 35 jaar.¹²⁾ Daar het hierbij, zoals gezegd, overwegend om echtgenotes gaat, lijkt dit vrij goed te corresponderen met de Duitse cijfers. Opgemerkt kan worden dat meewerkende echtgenotes, gezien naar leeftijd, als het ware het spiegelbeeld vormen van andere buitenshuis werkende vrouwen, die juist voor ruim twee derde jonger zijn dan 35 jaar.

Ook bij de vraag naar het opleidingsniveau van meewerkende ondernemersvrouwen biedt de studie van Schlemper-Kubista en Wollrab een eerste houvast. Dit in de zin dat in Duitsland geen wezenlijke verschillen tussen het opleidingsniveau van de respondenten en dat van de overige vrouwelijke bevolking zijn te constateren. Aannemende dat dit ook voor de Nederlandse situatie zou gelden, kan uit de *Arbeidskrachtentelling 1977* worden afgeleid dat ongeveer twee derde van de ondernemersvrouwen alleen de basis- of uitgebreid lagere school heeft doorlopen, ruim een vijfde deel een algemene of beroepsopleiding op middelbaar niveau heeft gevolgd en iets meer dan een tiende deel van de vrouwen een opleiding op (semi-)hoger niveau heeft genoten.

Om daarnaast langs heel andere weg een nadere indicatie van het opleidingsniveau van ondernemersvrouwen te verkrijgen, kan de scholing van hun echtgenoten – de ondernemers – als uitgangspunt worden genomen. Hierbij wordt er mede van uitgegaan dat vrouwen vaak iets minder geschoold zijn dan hun echtgenoten.¹³⁾ Wat betreft het opleidingsniveau van ondernemers komt uit het onderzoek *Zelfstandig Ondernemen* naar voren dat 60% van de ondernemers basis- of uitgebreid lager (beroeps-)onderwijs heeft gevolgd, 24% voortgezet onderwijs en 17% een middelbare of hogere opleiding heeft genoten.¹⁴⁾ Dit ondersteunt de eerdere veronderstelling dat het merendeel van de ondernemersvrouwen alleen lager of uitgebreid lager onderwijs heeft gehad en dat over het geheel genomen de scholing – uitzonderingen daargelaten – niet boven het middelbare niveau uitkomt.

HUWELIJK. Om de situatie van de meewerkende echtgenote te kunnen beschrijven, zijn behalve persoonlijke kenmerken, ook de omstandigheden van belang waaronder zij in haar rol van meewerkende echtgenote is terechtgekomen. Verschillen als gevolg van het type, de grootte en de levensfase van de onderneming zijn hiervoor al aangestipt. Daarnaast speelt mee op welke wijze, en op welk tijdstip, de echtgenoot als zelfstandig ondernemer van start is gegaan. Opvolging in het ouderlijk bedrijf, overname van een bestaand bedrijf, vestiging van een nieuw bedrijf, maar ook bijvoorbeeld

overgang van een werknemerspositie naar het zelfstandig ondernemerschap, brengen heel verschillende omstandigheden met zich mee en stellen ook andere eisen aan de ondernemer en zijn vrouw. Een ander punt is of het ondernemerschap van de echtgenoot als een aanvankelijk niet-voorzienende wending in zijn beroepsloopbaan komt, of dat het (toekomstig) ondernemerschap bij het aangaan van het huwelijk al vaststond, en of de vrouw zich daarbij ook bewust was wat dit voor haar zelf zou gaan betekenen. Wat dit laatste betreft heeft Luimstra-Albeda naar voren gebracht dat de ondernemersvrouw vaak in het bedrijfsleven terecht komt zonder dat er sprake is van een bewuste keuze, het huwelijk brengt haar in veel gevallen tot haar beroepsuitoefening aan de zijde van haar man.¹⁵⁾

Aan de andere kant is er in studies betreffende het midden- en kleinbedrijf wel op gewezen dat het vinden van een echtgenote soms zelfs een noodzakelijke, zo niet eerste voorwaarde is om als ondernemer van start te kunnen gaan. Illustratief in dit verband is het onderzoek van Bertaux en Bertaux-Wiame naar de leefstijl van Franse 'warme' bakkers. Daarin wordt gesteld dat de sociologische realiteit van het bakkershuwelijk blijkt te zijn dat een huwelijk – althans wat de man betreft – pas mogelijk is wanneer de ambachtsman een vrouw heeft gevonden die ook de winkel voor hem wil drijven.¹⁶⁾

Ook in de Nederlandse literatuur is wel verband gelegd tussen zelfstandige bedrijfsuitoefening en huwelijkse staat. Zo wordt in het E.I.M.-rapport van 1956 *Het gezin van de ondernemers*, een verklaring gezocht voor het in vergelijking met de totale mannelijke bevolking hoge percentage gehuwden onder de ondernemers. Dit wordt toegeschreven aan de bijzondere positie die de vrouw in het kleine bedrijf in het algemeen inneemt.¹⁷⁾ Ongeveer op dezelfde wijze verklaart Luijckx het relatief grote aantal huwelijken binnen het ambacht: 'Dat de ambachtspatroon door de steun die hij van zijn vrouw in het bedrijf nodig heeft, eerder geneigd is tot een huwelijk, ligt dus wel in de rede'.¹⁸⁾ Het onderzoek *Zelfstandig Ondernemen* bevestigt dat de 'trouwlust' van ondernemers sinds de jaren vijftig niet is verminderd. Hieruit blijkt dat vrijwel alle respondenten gehuwd zijn (93%), of gehuwd zijn geweest (3%). Daarbij valt op dat van de beginnende ondernemers – nog geen vier jaar gevestigd – al 92% in het huwelijk is getreden. Ter vergelijking kan dienen dat bij de volkstelling van 1971 bijna 76% van de volwassen mannen is gehuwd.

Al met al ziet het er naar uit dat de man zijn keuze voor het ondernemerschap vaak al heeft gemaakt wanneer hij in het huwelijk treedt. Voor ondernemersvrouwen betekent dit dat de keuze van de huwelijkspartner in veel gevallen eveneens het accepteren van het ondernemerschap inhoudt – en daarmee ook de consequentie: meewerken in het bedrijf. De beslissing, en daarmee de bereidheid tot meewerken kan behalve van de specifieke bedrijfsomstandigheden, ook niet los worden gezien van de vraag welke andere (beroeps-)keuzemogelijkheden de ondernemersvrouw heeft en hoe aantrekkelijk die mogelijkheden zijn vergeleken met werken in de eigen onderneming. Daarbij moet wat betreft alternatieve beroepskeuzemogelijkheden wel worden gedacht aan het doorgaan op lage opleidingsniveau van vrouwen. Dit heeft er niet alleen toe geleid dat er

nog steeds weinig variatie is in door vrouwen uitgeoefende beroepen, maar het houdt ook beperkingen in voor het soort werkzaamheden – veelal eenvoudige, routinematige handelingen – en voor het beloningsniveau. Tegen deze achtergrond valt te verwachten dat de vergelijking al gauw in het voordeel van het eigen bedrijf zal uitvallen. Opmerkelijk is in dit verband de bevinding van Schlemper-Kubista en Wollrab dat juist vrouwen met een relatief hoog opleidingsniveau de minste tijd in het eigen bedrijf steken. Dit met uitzondering van het enkele geval waarin de werkzaamheden goed aansluiten bij de opleiding. Wellicht gaat het hier om grotere bedrijven waar de ondernemersvrouw, zoals gezegd, vaak meer keuzemogelijkheden heeft.

ERVARING. Hoe de ondernemersvrouw haar rol als meewerkende echtgenote uiteindelijk kan vervullen, hangt er allereerst van af in welke mate de werkzaamheden in het eigen bedrijf aansluiten bij reeds aanwezige kennis en ervaring. Wat dit betreft geeft 36% van de respondenten uit het onderzoek van Schlemper-Kubista en Wollrab aan dat hun huidige activiteiten in de eigen zaak op geen enkele wijze aansluiten bij hun voorgaande opleiding en ervaring. Bij bijna 28% was er daarentegen sprake van volledige aansluiting en bij 33% was dit slechts gedeeltelijk het geval.¹⁹⁾ Hierbij kwam verder niet aan de orde in hoeverre de onderneming mogelijkheden biedt voor een meer 'passende' functie, te weten werkzaamheden die meer overeenstemmen met aanwezige kennis en ervaring en in hoeverre daar ook bewust naar wordt gezocht. Naast kennis en eerdere arbeidservaring is het ook van belang of de ondernemersvrouw mogelijkheden heeft, en zo ja welke, om zich in te werken in het bedrijf. Hoe het inwerken verloopt, verschilt al naar gelang de situatie. In een nieuw bedrijf dat nog in de startfase verkeert, zal het inwerken een heel ander karakter hebben dan in een onderneming waar sprake is van familieopvolging. Bij de start van een bedrijf valt al gauw te verwachten dat de ondernemersvrouw direct voor 100% moet kunnen 'mee-draaien' – met als gevolg dat het inwerken eerder als een proces van vallen en opstaan verloopt. In het geval van opvolging daarentegen krijgt de ondernemersvrouw, dikwijls onder de hoede van haar voorgangster, vaak meer tijd en gelegenheid vertrouwd te raken met de gang van zaken in het bedrijf. Naast een inwerkperiode in het eigen bedrijf, kan inwerken ook in ruimere zin plaatsvinden, bijvoorbeeld door ervaring op te doen in een ander bedrijf, of het volgen van specifieke cursussen. Dit laatste gebeurt echter nog weinig: *inwerken* betekent vaak zonder meer *meewerken*.

4. Het meewerken in de onderneming

Naast de directe arbeidsinbreng heeft het meewerken in de eigen onderneming ook formele kanten. Van overheidswege zijn er met name in de juridische en fiscale sfeer wel regelingen getroffen, maar deze kunnen vooral worden gezien als een kader waarbinnen het de ondernemer en zijn vrouw, althans voor een deel, vrijstaat hiervan naar eigen keuze gebruik te maken. Een opsomming van deze regelingen en het

aangeven van lacunes daarin, is echter niet voldoende om een accuraat beeld van de werkelijkheid te geven. Voor dit laatste is het vooral van belang te weten of en in hoeverre in de praktijk ook een passend gebruik van bestaande regelingen wordt gemaakt en in hoeverre daarbij nog aanvullende voorzieningen (moeten) worden getroffen. Zolang deze vragen niet zijn beantwoord, lijkt het weinig zinvol nader aandacht te besteden aan deze formele aspecten. Daarom wordt deze beschouwing toegepast op de meer praktische kanten van het meewerken in de eigen onderneming.

De inzet van de echtgenote kan allereerst gemeten worden aan de tijd die zij aan het bedrijf kan en wil besteden. Zowel uit E.I.M.-onderzoek, onder meer in de drogisterijbranche, als uit het onderzoek van Schlemper-Kubista en Wollrab komt naar voren dat echtgenotes gemiddeld 34 à 35 uur per week meewerken in de zaak.²⁰⁾ Dit neemt niet weg dat zich onderling nogal wat verschillen kunnen voordoen. Daarvoor zijn, mede aan de hand van de Duitse gegevens een aantal factoren aan te wijzen. Ten eerste valt op dat echtgenotes in de echt kleine bedrijven – meer dan 60% van de respondenten in het onderzoek – vaak minder dan 30 uur meewerken in het bedrijf. Daarnaast kan de arbeidstijd in de onderneming niet los worden gezien van sector en branche. Zo blijkt dat ondernemersvrouwen in de bouwambachten met een werkweek van rond 25 uur duidelijk onder het gemiddelde blijven en dat aan de andere kant in een dienstverlenende sector als de horeca, de arbeidstijd van echtgenotes (37 uur) iets boven het gemiddelde ligt.

Ook de locatie van de onderneming speelt mee in dit geheel. Daarbij gaat het, behalve om de afstand tussen bedrijf en privé-woning ook om de aard van het vestigingspunt. Gebleken is dat echtgenotes in ondernemingen gevestigd in stadscentra per week gemiddeld twee, respectievelijk vier uur langer meewerken dan ondernemersvrouwen in plattlandsgebieden, respectievelijk buitenwijken van steden. Bijna 60% van de meewerkende echtgenotes in stadscentra is minstens 30 tot 50 uur per week bezig in het eigen bedrijf, een zelfde arbeidstijd haalt echter minder dan de helft van de ondernemersvrouwen in buitenwijken en op het platteland.

WERKZAAMHEDEN. Wat het meewerken van de echtgenote voor het bedrijf betekent, hangt er voor een belangrijk deel van af welke werkzaamheden zij verricht en op welke wijze dit gebeurt. Uit de Duitse studie blijkt dat van de meewerkende echtgenotes

- bijna 56% het telefoon- en schrijfwerk voor haar rekening neemt;
- 43% de boekhouding verzorgt;
- 42% in de verkoop werkt;
- bijna 33% beheerstaken verricht;
- 26% zich bezighoudt met de inkoop;
- 16% een leidinggevende taak heeft;
- ongeveer 11% nog andere werkzaamheden doet;
- minder dan 5% betrokken is bij het ambachtelijk productieproces.

Opgemerkt kan worden dat er wat betreft het *soort* werkzaamheden dat ondernemersvrouwen verrichten, een zeker verband lijkt te bestaan met de omvang van de onderneming. Vergelijking van bedrijven waar hooguit vijf mensen werken met bedrijven met zes tot negen werkzame personen leert dat naarmate het bedrijf groter is, ondernemersvrouwen zich meer gaan bezighouden met inkoop, prijsberekening en beheer. Ook het leiding geven gaat (en kan) in wat grotere bedrijven een belangrijker plaats innemen. Daartegenover behoren zaken als telefoon- en schrijfwerk, boekhouding en 'overige karweitjes' vaker tot de werkzaamheden van ondernemersvrouwen in kleine bedrijven. Wat betreft activiteiten op het gebied van de verkoop lijken er geen verschuivingen op te treden, deze worden door ondernemersvrouwen in kleine zowel als wat grotere bedrijven even vaak genoemd. Een en ander onderstreept nog eens dat meewerkende echtgenotes veelal meer keuzemogelijkheden hebben naarmate de onderneming in omvang toeneemt.

Al met al is de meewerkende echtgenote in de regel actief op zeker twee à drie verschillende taakgebieden. Daarbij zal, mede gezien het voorgaande en de eerdere constatering dat het meewerken in het merendeel van de gevallen in de echt kleine bedrijven (ten hoogste vijf personen) plaatsvindt, het accent vooral op administratieve, maar ook op praktisch uitvoerende werkzaamheden liggen. De onderlinge *taakverdeling* tussen de ondernemer en zijn vrouw kan niet los worden gezien van de wijze waarop de ondernemer zijn beroepsrol invult. Wisselende combinaties van vakmanschap en ondernemerschap spelen door in de samenwerking tussen man en vrouw.

Welk gewicht uiteindelijk moet worden toegekend aan het geheel van werkzaamheden waarmee de ondernemersvrouw in het bedrijf is belast, wordt eerst duidelijk wanneer tevens bekend is in hoeverre dit vergezeld gaat met beslissingsbevoegdheid op de desbetreffende terreinen. Uit het onderzoek *Zelfstandig Ondernemen* blijkt dat afgezien van bedrijven waar de ondernemer alleen werkt (15%), er in ruim 41% van de onderzochte bedrijven naast de ondernemer ook een of meer anderen beslissingsbevoegdheid hebben. Daarbij gaat het vrijwel altijd om gezins- of andere familieleden. Naar zeggen van de respondenten heeft in totaal 48% van dit 'eigen personeel' beslissingsbevoegdheid.²¹⁾ In combinatie met het gegeven dat de groep eigen personeel voor een belangrijk deel uit ondernemersvrouwen bestaat, vormt dit een aanwijzing dat meewerkende echtgenotes vrij vaak beslissingsbevoegd zijn. Het is evenwel niet geheel duidelijk of daarbij ook sprake is van werkelijke bevoegdheid in de zin dat deze naar buiten toe formeel is vastgelegd.

ROLVERVULLING. Over de wijze waarop meewerkende echtgenotes – in dikwijls heel verschillende situaties en vanuit andere gezichtspunten – hun rol vervullen, kan aansluitend op hetgeen hierover al is gezegd in het kader van opleiding en beroepservaring, nog het volgende worden opgemerkt. Veel ondernemersvrouwen, met name in groeiende bedrijven, streven er naar hun beroepsuitoefening beter te onderbouwen. Anders dan in traditionele gezinsbedrijven lange tijd het geval was, willen zij bijvoor-

beeld niet langer volstaan met het behalen van een middenstandsdiploma, maar wensen zij zich in toenemende mate te bekwamen op het gebied van vakmanschap en ondernemerschap. Zo wordt bijvoorbeeld bij instanties die onder meer specifieke ondernemerscursussen organiseren de laatste jaren een toename van vrouwelijke cursisten gesignaleerd.

Tenslotte kan niet voorbij worden gegaan aan een belangrijk neveneffect van de wijze waarop de meewerkende echtgenote haar rol vervult. Gelet op de aard van haar werkzaamheden, lopen contacten met externe relaties (afnemers, leveranciers e.d.) veelal in eerste instantie via de ondernemersvrouw en zij is dan ook degene die het bedrijf naar buiten toe als het ware een gezicht geeft. Dit is op zich al een belangrijke bijdrage aan het totale 'imago' van de onderneming. Zelfs wordt in het eerdergenoemde onderzoek onder Franse bakkers de conclusie getrokken dat de persoonlijke charme van de bakkersvrouw vaak een belangrijker wapen in de onderlinge concurrentiestrijd blijkt te zijn dan de – elkaar overigens niet veel ontlopende – kwaliteit van het brood.²²⁾ Deze gegevens bieden zeker steun aan de stelling van Luimstra-Albeda dat de taken van de vrouw in het familiebedrijf zo veelomvattend en zo verscheiden van aard zijn dat haar functie met recht als 'sleutelpositie' aangemerkt mag worden.²³⁾

Doorslaggevend in dit geheel is uiteraard hoe de ondernemersvrouw zelf haar beroepsarbeid ervaart. Om hier inzicht in te krijgen kan allereerst worden nagegaan in hoeverre aan dóórgaan dan wel ophouden met werken wordt gedacht. Dit natuurlijk voor zover ophouden, gelet op de bedrijfssituatie, ook mogelijk is. De bevinding van Schlemper-Kubista en Wollrab dat 90% van de ondernemersvrouwen geen plannen heeft het meewerken in de zaak op te geven of te minderen, kan betekenen dat zij dit werk, ook al is het noodzaak, toch niet zouden willen missen. Dit te meer omdat ondernemersvrouwen die er wel aan denken op te houden met werken, dit veelal als een tijdelijke onderbreking beschouwen, dikwijls omdat de gezinssituatie dit eist.

Meer dan driekwart van de meewerkende echtgenotes vindt wel dat zij eigenlijk niet genoeg vrije tijd hebben. Overigens een klacht die zij delen met een groot deel van de ondernemers uit het onderzoek *Zelfstandig Ondernemen*, maar evenzeer met andere (gehuwde) werkende vrouwen. Een pluspunt is in de ogen van veel ondernemersvrouwen dat het meewerken in het eigen bedrijf de verstandhouding met de echtgenoot ten goede komt.²⁴⁾ Hiermee bevestigen de ondernemersvrouwen zelf dat de arbeidsbeleving van vrouwen ook te maken heeft met factoren gelegen in de privé-sfeer. Op dit punt verschuift het accent dan ook van *meewerkende* naar *echtgenote* en daarmee naar haar rol in huis.

5. Gevolgen voor de privé-sfeer

Van oudsher zijn wonen en werken in het midden- en kleinbedrijf nauw met elkaar verbonden geweest. Met name bij kleine bedrijven komt het nog vaak voor dat de privé-woning in of direct naast het bedrijfspand is gelegen. Dit kan gevolgen hebben

voor het woongenot. Wonen in kleine, donkere kamers achter de winkel, wat in traditionele gezinsbedrijven nog vaak voorkomt, of woonruimte opofferen ten behoeve van werk- en opslagruimte, bijvoorbeeld bij de start van een onderneming, of aan de andere kant beschikken over een ruime, maar mogelijk afgelegen woning naast een bedrijf dat is gevestigd buiten de bebouwde kom, geven verschillen weer die eigenlijk voor zichzelf spreken.

Een ander punt is of er naar wordt gestreefd het wonen en werken zoveel mogelijk gescheiden te houden, of dat het bedrijf 'mee naar huis wordt genomen'. Bij dit laatste valt behalve aan het bespreken van zakelijke aangelegenheden thuis, ook te denken aan de situatie van een meewerkende echtgenote die haar werkzaamheden voor het bedrijf geheel of ten dele thuis verricht.

Kenmerkend voor de omstandigheden in een ondernemersgezin is verder dat het gezinsinkomen, ongeacht de ondernemingsvorm, direct gerelateerd is aan de wisselende inkomsten uit de onderneming. De financiële mogelijkheden van het gezin worden bepaald door de bedrijfsresultaten. In het geval van de eenmanszaak, de meest voorkomende ondernemingsvorm bij kleine bedrijven, zijn zakelijk en privé-vermogen formeel niet van elkaar gescheiden. Daarbij treedt de mede-verantwoordelijkheid van het gezin en met name van de ondernemersvrouw, om bij privé-opnamen de financiële belangen van de onderneming niet uit het oog te verliezen, wel heel duidelijk naar voren. Uit onderzoek van onder meer Scase en Goffee en van Bertaux en Bertaux-Wiame blijkt dat vestiging als zelfstandige vaak dermate hoge financieringslasten met zich meebrengt, dat het ondernemersgezin, zeker tijdens de beginperiode, genoeg zal moeten nemen met een lage levensstandaard.²⁵⁾ Naarmate het bedrijf in omvang toeneemt, zal het consumptiepatroon van het ondernemersgezin volgens Stanworth en Curran steeds meer overeenkomst gaan vertonen met dat van een 'middle class' gezin.²⁶⁾

Bovengenoemde factoren spelen voor het midden- en kleinbedrijf in zijn algemeenheid. Meer toegespitst op de situatie van de meewerkende ondernemersvrouw gaat het er vooral om hoe zij haar rol in het bedrijf en haar rol in huis weet te combineren en op welke wijze het meewerken in de onderneming doorwerkt in de gang van zaken thuis.

Bij de rol van de vrouw in huis spelen eigenlijk twee aspecten: de relatie met de gezinsleden en het verrichten van huishoudelijke werkzaamheden. Uit het onderzoek van Schlemper-Kubista en Wollrab valt af te leiden dat de aandacht voor man en kinderen niet heeft te leiden onder de beroepsarbeid van de ondernemersvrouw. Alleen op het meer praktische punt van de kinderopvang doen zich nog wel eens problemen voor, 21% van de respondenten ervaart dit als een negatieve consequentie van het meewerken in de zaak. De zorg voor de kinderen komt in het merendeel van de gevallen vrijwel uitsluitend op de ondernemersvrouw neer. Dit te meer gezien het feit dat volgens het rapport *Zelfstandig Ondernemen* 84% van de ondernemers in ieder geval meer dan 40 uur per week en soms zelfs aanzienlijk langer door het bedrijf in

beslag wordt genomen, met als gevolg uiteraard minder tijd voor het gezin. Daarbij kan ook de aard van de branche een normaal gezinsleven in de weg staan. Als voorbeeld kan worden genoemd de horeca, of het bakkersbedrijf met lange en soms verschillende werktijden voor man en vrouw. Pompe merkt op dat dit soort zaken in het midden- en kleinbedrijf echter vaak zonder meer als een 'fact of life' wordt geaccepteerd.²⁷⁾

Bezwaren van het meewerken in het bedrijf zien de ondernemersvrouwen vooral op het gebied van de huishoudelijke werkzaamheden. Ruim 40% vindt dat op dit punt sprake is van een negatieve invloed.²⁸⁾ Deze mening kan niet los worden gezien van het feit dat de vrouw in de huidige tijd, aldus het *Advies over de verbetering van de arbeidsmarktpositie van vrouwen* (SER), nog steeds als eerst verantwoordelijke voor de aan huis gebonden taken geldt. De ervaring dat beroepsarbeid vooral ten koste gaat van de tijd en zorg die aan de huishouding kan worden besteed, delen ondernemersvrouwen overigens met andere buitenshuis werkende vrouwen. Of dit ook een probleem vormt, hangt er mede van af in hoeverre de vrouw in haar huishoudelijke werkzaamheden wordt bijgestaan door anderen. Schlemper-Kubista en Wollrab geven aan dat bijna de helft van de meewerkende echtgenotes in Duitsland een betaalde hulp in huis heeft. Over de Nederlandse situatie is wat dat betreft weinig bekend. Wel blijkt uit de *Sociale Atlas van de Vrouw* dat slechts 18% van alle werkende vrouwen betaalde huishoudelijke hulp heeft.

De tijd die ondernemersvrouwen in Duitsland gemiddeld aan huishoudelijke arbeid besteden, bedraagt bijna 33 uur per week. Bijna 60% van de meewerkende ondernemersvrouwen werkt 30 uur of minder in huis. De totale arbeidstijd van meewerkende echtgenotes, dus zowel in het bedrijf als thuis, bedraagt gemiddeld zo'n 67 uur. Als dit ook voor Nederland zou gelden, dan ligt dit aanmerkelijk hoger dan bij andere buitenshuis werkende vrouwen, waar de combinatie van beroepsarbeid en huishoudelijke activiteiten volgens de *Sociale Atlas van de Vrouw* tot een werkweek van gemiddeld bijna 52 uur leidt.

Opmerkelijk is dat volgens het Duitse onderzoek ondernemersvrouwen in stadscentra, ondanks een relatief langere arbeidstijd in het bedrijf, in totaal toch nog drie uur korter werken dan andere ondernemersvrouwen. Meewerkende echtgenotes op het platteland hebben alles bij elkaar de langste werktijd: gemiddeld ruim 71 uur per week. Een en ander doet vermoeden dat de zwaardere arbeidsbelasting van veel ondernemersvrouwen, vergeleken met andere buitenshuis werkende vrouwen, niet zozeer te maken heeft met het feit dat zij meewerken in de eigen onderneming, maar eerder het gevolg is van een andere, wellicht meer traditionele opvatting van de rol als huisvrouw.

6. Ter afsluiting

Aan de hand van het voorgaande kan de tot nu toe veelal onzichtbaar gebleven

meewerkende echtgenote als volgt in beeld worden gebracht. De term 'meewerkende echtgenote' is van toepassing op zo'n 50.000 ondernemersvrouwen in het midden- en kleinbedrijf. Met elkaar nemen zij ongeveer 5% van de werkgelegenheid in de kleine bedrijven (tot negen werkzame personen) voor hun rekening. Dit geconcentreerd in de detailhandel en in ambachtelijke branches met een duidelijke detailhandelsfunctie. Daarbij gaat het niet om een homogene groep, maar om ondernemersvrouwen die zich al naar gelang de bedrijfsomstandigheden en persoonlijke achtergronden vaak in heel verschillende situaties bevinden. Het meewerken is in veel gevallen, met name in het traditionele gezinsbedrijf, nog zonder meer *noodzaak*, maar kan tegenwoordig mede door de optredende schaalvergroting in het midden- en kleinbedrijf, ook steeds vaker op vrije (beroeps-)keuze berusten.

Een toenemende omvang van de onderneming betekent voor de ondernemersvrouw een verschuiving van vooral praktisch uitvoerende activiteiten in de richting van werkzaamheden die meer op het gebied van leiding, organisatie en beleid liggen: de eigenlijke ondernemerstaken. Daarmee krijgt 'meewerkende echtgenote' uiteraard ook steeds meer de betekenis van 'mede-ondernemer'.

Dit wordt nog eens onderstreept door het gegeven dat het pakket van arbeidstaken van de ondernemersvrouw, mede door het samengaan van werkzaamheden op het laagste, uitvoerende, en op het hoogste, beslissingsbevoegde niveau, heel anders is samengesteld dan bij werknemers doorgaans het geval is.

Meewerkende echtgenotes nemen in het arbeidsbestel een aparte plaats in. Dit niet alleen omdat zij in de statistieken zonder meer tot de groep zelfstandigen worden gerekend, maar ook omdat zij op het gebied van de sociale zekerheid en op fiscaal terrein nog steeds worden achtergesteld bij andere buitenshuis werkende vrouwen.

Gelet op het andere aspect van de dubbelrol van de meewerkende echtgenote, te weten haar rol in huis, valt wat betreft de situatie in Nederland nog weinig te zeggen. Afgaande op de bevindingen in Duitsland, ziet het er naar uit dat de positieve en de negatieve gevolgen van het meewerken in het eigen bedrijf voor ondernemersvrouwen in veel gevallen wel tegen elkaar opwegen. Mogelijk speelt hierin ook mee dat met de inzet voor de onderneming het eerder gesignaleerde sociale isolement van de full-time huisvrouw wordt doorbroken.

Noten

1. A. Oakley, *Het werk van de huisvrouw* (Kritiese Bibliotheek van Gennep, Amsterdam, 1979), pag. 10.
2. J. Kool-Smit, *Hé zus, ze houden ons eronder* (A.W. Bruna & Zoon, Utrecht-Antwerpen, 1972), pag. 15.
3. G. Lerner, *The Majority Finds Its Past – Placing Women in History* (Oxford University Press, New York, 1979), pag. 10.
4. M. Zimbalist Rosaldo, 'Woman, Culture and Society: A Theoretical Overview', in M. Zimbalist Rosaldo and L. Lamphere, ed., *Woman, Culture and Society* (Stanford University Press, Stanford, California, 1974), pag. 13-15.

5. H.J.M. van den Tillaart, H.C. van der Hoeven, F.W. van Uxem, J.M. van Westerlaak, *Zelfstandig Ondernemen* (Instituut voor Toegepaste Sociologie/Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf, Nijmegen, 1981), pag. 53.
6. A. Schlemper-Kubista, H. Wollrab, *Die wirtschafts- und gesellschaftspolitische Bedeutung der selbständigen Unternehmerinnen und mitarbeitenden Unternehmerfrauen* (Schriften zur Mittelstandsforschung Nr. 79, Verlag Otto Schwartz & Co., Göttingen, 1980), pag. 66-67.
7. A. Bol, A. Nijssen, G. Regter, F. van Rossum, *Werkgelegenheid en Arbeidsvolume in het Midden- en Kleinbedrijf, 1960-1980* (Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf, 's Gravenhage, 1982), pag. 33-34.
8. Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf, *Het personeel in Ambacht en Detailhandel* (Sociaal-Economische gegevens over het Midden- en Kleinbedrijf, no. 7, 's Gravenhage, 1956), pag. 21 en 65.
9. Commissie Werkgelegenheid van het Hoofdbedrijfschap Detailhandel, *Werk in de Winkel* ('s Gravenhage, 1979), pag. 91.
10. Schlemper-Kubista, Wollrab, op. cit. pag. 69.
11. J.H. Pompe, *De kleine middenstand in Nederland* (Van Loghum Slaterus B.V., Deventer, 1980), pag. 111, tabel 3.1.
12. Zie pag. 90 van genoemd rapport.
13. J.L. Meyer, *Sociale Atlas van de Vrouw* (Sociaal en Cultureel Planbureau, Staatsuitgeverij, 's Gravenhage, 1977), pag. 71-72.
14. Van den Tillaart, van der Hoeven, van Uxem, van Westerlaak, op. cit. pag. 65.
15. M. Luimstra-Albeda in 'Meewerkende vrouw mist erkenning in E.E.G.' (Zelfstandig Ondernemerschap, nr. 1., januari 1976), pag. 19.
16. D. Bertaux and I. Bertaux-Wiame, 'Artisinal Bakery in France: How it Lives and Why it Survives' in F. Bechhofer and B. Elliott, ed., *The Petite Bourgeoisie* (The MacMillan Press Ltd., Hongkong, 1981), pag. 169.
17. Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf, *Het gezin van de Ondernemers in Ambacht en Detailhandel* (Sociaal-Economische gegevens over het Midden- en Kleinbedrijf, no. 8, 's Gravenhage, 1956), pag. 10.
18. A.W. Luyckx, *Het ambacht in de huidige maatschappij* (Pax, 's Gravenhage, 1952), pag. 140.
19. Schlemper-Kubista, Wollrab, op. cit. pag. 131. De overige 3% van de respondenten heeft hierover geen informatie verstrekt.
20. De gegevens betreffende de arbeidstijd in de onderneming en de factoren die daarbij een rol spelen, zijn ontleend aan Schlemper-Kubista, Wollrab, op. cit. pag. 151-158.
21. Van den Tillaart, van der Hoeven, van Uxem, van Westerlaak, op. cit. pag. 53 en 375.
22. Bertaux and Bertaux-Wiame, op. cit. pag. 163.
23. Luimstra-Albeda, op. cit. pag. 19.
24. Daarbij gaat het om respondenten die rond 35 uur per week meewerken. De vraag is of deze mening wordt gedeeld door vrouwen die zich aanzienlijk langer voor het bedrijf moeten inzetten, en dit als een zwaardere belasting ervaren.
25. Zie R. Scase and R. Goffee, *The Real World of the Small Business Owner* (Croom Helm Ltd., London, 1980), hoofdstuk 7: Family, Consumption and Styles of Life., en Bertaux and Bertaux-Wiame, op. cit. pag. 168.
26. M.J.K. Stanworth and J. Curran, *Management Motivation in the Smaller Business* (Gower Press, Teakfield Ltd., Westmead, Fairborough, Hampshire, England, 1977), pag. 123.
27. Pompe, op. cit. pag. 230.
28. Schlemper-Kubista, Wollrab, op. cit. pag. 180.