

Hoofdstuk 5

Thuisblijven of werken?

Ervaren drempels van Marokkaanse vrouwen

Sara Elloukmani en Loubna Ou-Salah

Tallose studies hebben verschillen in arbeidsparticipatie aangetoond tussen vrouwen met een migratieachtergrond en autochtonen. Gezien de vergrijzing van de bevolking en de toenemende etnische diversiteit neemt het belang van arbeidsparticipatie bij migranten snel toe. Eerder onderzoek heeft verschillende determinerende factoren geïdentificeerd met betrekking tot de mate van arbeidsparticipatie van vrouwen met een migratieachtergrond. Meer bepaald spelen de sociaaleconomische positie van ouders, het opleidingsniveau, het gebrek aan sociaal kapitaal en institutionele kennis een belangrijke rol in de verklaring voor de lage participatiegraad van vrouwen met een migratieachtergrond. Aan de hand van diepte-interviews wordt er in dit onderzoek getracht de percepties en motivaties van die vrouwen in kaart te brengen. Voor eerste generatie Marokkaanse vrouwen blijkt ten eerste dat factoren als beperkte kennis van de taal, informatie over de arbeidsmarkt en opvangmogelijkheden een belemmering vormen tijdens het zoeken naar een baan. Vervolgens blijkt voor de meerderheid van die groep de combinatie werk en gezin een drempel te vormen. Daarnaast blijken eerstegeneratievrouwen met een lange periode van inactiviteit gedemotiveerd om opnieuw een intrede te maken op de arbeidsmarkt. Voor Marokkaanse vrouwen van de tweede generatie blijkt dat ze al tijdens hun schoolloopbaan met verscheidene drempels worden geconfronteerd. Dat kan worden verklaard door enerzijds het gebrek aan betrokkenheid van ouders en anderzijds het negatieve advies van onderwijsinstellingen. Tot slot stellen die vrouwen vaak geconfronteerd te worden met discriminatie, dat blijkt vooral het geval te zijn met betrekking tot de hoofddoek.

»»» migratie, Marokkaans, werkgelegenheid, drempels, etniciteit

1 Inleiding

Hoewel de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen de laatste decennia sterk is geëvolueerd, kennen vrouwen met een migratieachtergrond nog steeds een ondervertegenwoordiging op de arbeidsmarkt. Migrantengroepen hebben in België namelijk over het algemeen een relatief zwakke arbeidsmarktpositie. Dat is vooral het geval bij niet-Euro-

pese migrantengroepen, waarbij de tewerkstellingsgraad erg laag is en er sprake is van een oververtegenwoordiging in armoede (Corluy, 2014; Van Haarlem, Coene, & Lusyne, 2011). Uit eerder – hoofdzakelijk kwantitatief – onderzoek is al gebleken dat de mate waarin vrouwen met een migratieachtergrond participeren op de arbeidsmarkt sterk samenhangt met de sociaaleconomische positie van ouders, opleidingsniveau, preciaire arbeidsmarktposities, de transitie naar ouderschap, discriminatie en een gebrek aan sociaal kapitaal en kennis. De inactiviteitsgraad ligt daarbij opmerkelijk hoog voor Turkse en Marokkaanse vrouwen. Dat geldt zeker voor eerstegeneratievrouwen (Kil, Wood, Vergauwen, De Wachter e.a., 2015).

Hoewel kwantitatief onderzoek een aanzienlijke meerwaarde heeft betekend in het verklaren van de lage arbeidsmarktparticipatie van vrouwen met een migratieachtergrond, wordt er weinig aandacht besteed aan de percepties, ervaringen en motivaties van die doelgroep zelf. Daarenboven botsen kwantitatieve onderzoekers geregeld op het probleem van een eenduidige conceptualisering voor personen met een migratieachtergrond. Zo kan men aan de hand van bestaande statistieken niet altijd duidelijk onderscheid maken tussen personen van Belgische herkomst en (kinderen van) de genaturaliseerde bevolking, met een onderschatting van de migrantenbevolking als gevolg.

Omdat kwalitatief onderzoek sterk onderbelicht is gebleven in onderzoek naar arbeidsmarkttrajecten van personen met een migratieachtergrond, trachten we in dit exploratief onderzoek aan de hand van een kwalitatieve onderzoeksmethode bij te dragen aan de bestaande literatuur. De onderzoekspopulatie werd daarbij afgebakend naar eerste- en tweedegeneratievrouwen van Marokkaanse herkomst. De Marokkaanse gemeenschap maakt immers deel uit van een van de grootste niet-Europese migrantengroepen in België (Kil, Neels, Van den Berg, & de Valk, 2015) en wordt gekenmerkt door een zeer lage activiteitsgraad. Meer bepaald proberen we aan de hand van diepte-interviews en een focusgesprek na te gaan welke drempels zowel eerste als tweede generatie Marokkaanse vrouwen ervaren in hun zoektocht naar werk.

2 Arbeidsmarktpositie van Marokkaanse vrouwen

Aangezien de focus in dit onderzoek ligt op de drempels die Marokkaanse vrouwen ervaren in de zoektocht naar werk, is het relevant om in eerste instantie zicht te krijgen op de huidige arbeidsmarktkansen- en positie van die groep. In wat volgt, gaan we dieper in op de lage tewerkstellingskansen van Marokkaanse vrouwen, gevolgd door een beschrijving van de (precaire) arbeidsmarktposities die vaak worden ingenomen.

2.1 Lage tewerkstellingskansen

De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen in België heeft de laatste decennia een aanzienlijke evolutie doorgemaakt. Het is dan ook niet verwonderlijk dat de kloof met de mannelijke werkgelegenheidsgraad voor een groot deel is verkleind. Ook de kloof tussen de mannelijke en vrouwelijke werkloosheidsgraad is zo goed als verdwenen (Statbel, 2017b). Naar analogie met de assimilatietheorie zien we dat ook de tweede generatie een voorwaartse sprong heeft gemaakt in vergelijking met hun eerstegeneratieouders (Glorieux, Laurijssen, & Van Dorselaer, 2010; Timmerman, 2017). Zo blijken tweedegeneratievrouwen meer in contact te komen met de autochtone bevolking en hebben zij kennis van de Nederlandse taal, wat een positieve invloed heeft op hun tewerkstellingskansen (Dupont, Van de Putte, Lievens, & Caestecker, 2017). Daarenboven blijken zij, vaker dan hun eerstegeneratieouders positief te staan ten aanzien van vrouwelijke arbeidsmarktparticipatie (Wood, Van den Berg, & Neels, 2017). Dat is bovendien ook in lijn met voorgaand onderzoek met betrekking tot de veranderende attitudes van personen met een migratieachtergrond ten aanzien van het tweeverdienersmodel (Bernhardt, Goldscheider, & Goldscheider, 2007; Röder & Mühlau, 2014). Zo blijken de attitudes van tweedegeneratiepersonen met een migratieachtergrond steeds meer aan te sluiten bij attitudes van de autochtone bevolking. Toch wijzen sommige auteurs (de Valk, 2008; Wood e.a., 2017) op het voorkomen van een traditioneel kostwinnersmodel bij tweedegeneratiemigrantengroepen. Zo blijken Marokkaanse gezinnen vanwege economische en culturele verschillen nog steeds vaker dan de autochtone bevolking te opteren voor een traditioneel kostwinnersmodel. Zo kunnen hoge opvangkosten en negatieve vooruitzichten op het vlak van arbeidsmarktkansen ertoe leiden dat vrouwen sneller opteren voor andere rollen, zoals de rol van moeder (Wood e.a., 2017).

Ondanks de bestaande intergenerationele mobiliteit en een steeds positievere attitude ten aanzien van vrouwelijke arbeidsmarktparticipatie, blijven de tewerkstellingskansen voor vrouwen met een migratieachtergrond echter opmerkelijk laag. Bovendien scoort België in Europees perspectief opvallend slecht (Rubin, Rendall, Rabinovich, Tsang e.a., 2008).¹ Zo wordt België geconfronteerd met het laagste aandeel eerste generatie niet-Europese migrantenvrouwen op de arbeidsmarkt met net iets meer dan de helft (55%) van niet-Europese migrantenvrouwen in de beroepsbevolking (Rubin e.a., 2008). Ook onderzoek van Corluy (2014) stelt dat de arbeidsparticipatie van niet-Europese migranten in België het laagst ligt ten opzichte van alle OESO-landen.

België wordt geconfronteerd met het laagste aandeel eerste generatie niet-Europese migrantenvrouwen op de arbeidsmarkt.

Specifiek voor Marokkaanse vrouwen blijkt de werkloosheid hoger te liggen dan bij zowel Marokkaanse mannen als Belgische vrouwen (Adam & Van Dijk, 2014; Corluy & Verbist, 2010; Glorieux e.a., 2010; Phalet & Swyngedouw, 2003). Zo is de kans op werkloosheid maar liefst drie keer zo hoog als die van autochtone vrouwen (Rendall, Tsang,

Rubin, Rabinovich e.a., 2010). Ook bij tweede generatie Marokkaanse vrouwen blijft er sprake van een consistente kloof met de autochtone bevolking. Zoals verder zal toegelicht worden, blijken personen met een andere herkomst (en meer specifiek niet-EU-migranten van de tweede generatie) bovendien al bij het begin van hun arbeidsloopbaan een achtergestelde positie in te nemen (Glorieux, Laurijssen, & Van Dorsseleer, 2008; Phalet & Swyngedouw, 2003; Tielens, 2005).

De lage tewerkstellingskansen van Marokkaanse vrouwen kunnen te wijten zijn aan verschillende factoren. Zo wordt het belang van institutionele kennis beschouwd als een mogelijke verklarende factor voor hun moeilijke doorstroming naar de arbeidsmarkt (Corluy & Verbist, 2010; Glorieux e.a., 2010). Meer specifiek kan dat gaan over een gebrek aan kennis over het onderwijssysteem, de werking van arbeidsbureaus en kinderdagverblijven. Vervolgens worden ook discriminatie (Kil e.a., 2015; Martens, 2017; Van Tubergen, Maas, & Flap, 2004), een gebrek aan sociaal en menselijk kapitaal (Glorieux e.a., 2010) en een gebrek aan aanmoediging van ouders met een lagere sociaaleconomische positie (Verhaeghe, Li, & Van de Putte, 2013) beschouwd als belangrijke bepalende factoren voor de lage tewerkstellingskansen voor zowel eerste- als tweede-generatievrouwen met een migratieachtergrond. Tot slot kunnen verschillen in arbeidsmarktparticipatie mogelijk ook worden verklaard door de verschillende attitudes die Marokkaanse vrouwen kunnen hebben met betrekking tot het combineren van werk en gezin (Glorieux e.a., 2010; Kil e.a., 2015).

2.2 Onderwijsloopbaan en precare arbeidsmarktpositie

Wanneer we willen spreken over de arbeidsmarktpositie van vrouwen met een migratieachtergrond, kan de rol van onderwijs niet buiten beschouwing worden gelaten. Een hoger opleidingsniveau gaat namelijk gepaard met toenemende kansen op de arbeidsmarkt. Dat uit zich overwegend in een kleinere werkloosheidskans en een hoger inkomen. Het behaalde onderwijsniveau speelt met andere woorden een onontbeerlijke rol in het verklaren van zowel zwakke arbeidsmarktposities als werkloosheid. Het verminderen van het aantal jongeren dat de school vroegtijdig verlaat, is dan ook al jarenlang een belangrijke doelstelling van de Europese werkgelegenheidsstrategie in het realiseren van een snellere transitie van school naar werk (Brzinsky-Fay, 2007; Federale Overheidsdienst, 2018). Daarnaast stelt onderzoek (Traag, van der Valk, Van der Velden, de Vries e.a., 2005) vast dat een aanzienlijk deel van het effect van het hoogst bereikte opleidingsniveau kan worden toegeschreven aan verschillen in ouderlijke hulpbronnen, motivatie tussen schoolverlaters en cognitief vermogen. Meer bepaald bedraagt de gezamenlijke verklaringskracht van die drie kenmerken ongeveer een derde bij de kans op betaald werk en ruim een tiende bij de kans op vast werk. Dat alles maakt dat de onderwijsloopbaan een onmiskenbare rol speelt in de zoektocht naar werk (Traag e.a., 2005).

Volgens onderzoek van Glorieux e.a. (2010) heeft de nadelige positie van personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt slechts in beperkte mate te maken met een gebrekkig functioneren van de arbeidsmarkt, dan wel met deficiënties in de selec-

ties in ons onderwijs. Zo is de kloof tussen de best en slechtst presterende leerlingen het grootst in België, in het nadeel van jongeren met een migratieachtergrond.² Op die manier lopen zij dan ook een grote kans op het vervullen van preciaire arbeidsmarktposities (Danhier, Jacobs, Devleeshouwer, Martin e.a., 2014). Het verschil in onderwijsprestatie met de autochtone bevolking is niet enkel zichtbaar bij oud- en nieuwkomers, maar ook bij personen van de tweede generatie die hun hele onderwijstraject in Vlaanderen hebben doorlopen (Commissie Diversiteit, 2018). Die ongelijkheid wordt bovendien verder versterkt in het hoger onderwijs. Zo toont onderzoek aan dat niet-Europese migranten ook minder vaak een hogere opleiding volgen na het secundair onderwijs dan autochtonen. Bijna een vierde van de niet-Europese migranten is hooggeschoold in België, tegenover ruim een derde van de autochtonen (Djait, Boussé, & Herremans, 2011).

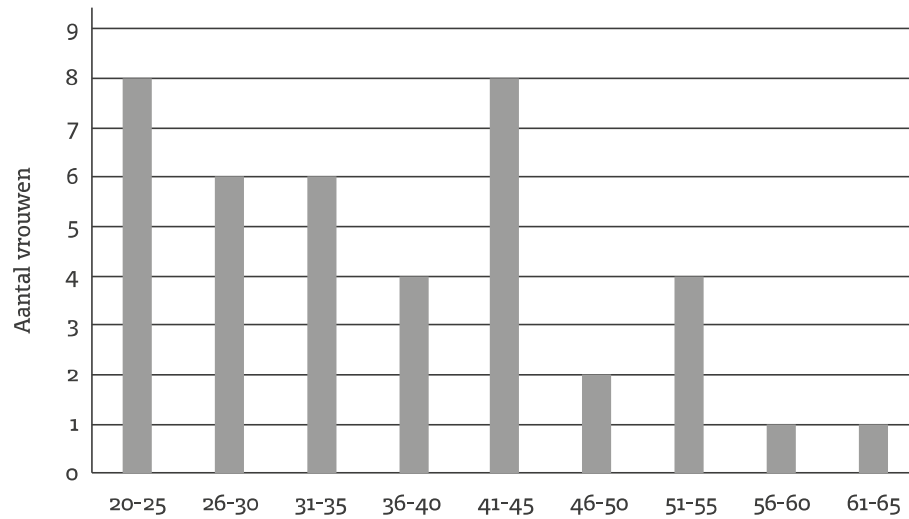
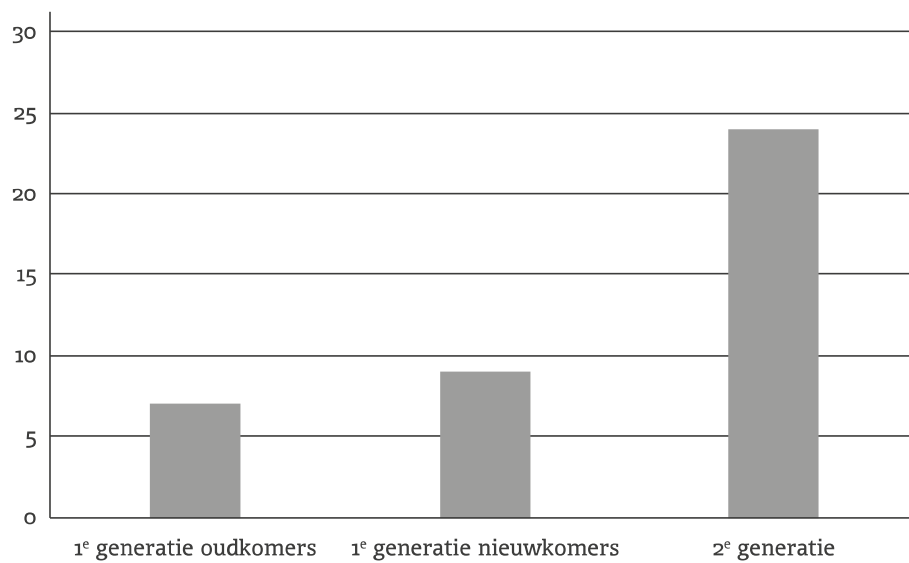
Door hun specifieke migratieachtergrond zijn Marokkaanse vrouwen overwegend laagopgeleid, wat leidt tot een oververtegenwoordiging van die groep in specifieke arbeidsmarktsectoren. Een vergelijking tussen vrouwen met een migratieachtergrond en Belgische vrouwen toont immers aan dat er sprake is van etnostratificatie, waarbij Marokkaanse vrouwen meer geconcentreerd zijn in lage loonsectoren vergeleken met autochtone vrouwen (Martens, 2017; Van der Bracht, Van de Putte, Verhaeghe, & Van Kerckem, 2015; Vertommen & Martens, 2005). Zo geldt voor Marokkaanse vrouwen dat zij vaker een preciaire arbeidsmarktpositie hebben door meer tijdelijke tewerkstelling, onderaanneming, onregelmatige uren en meer zwartwerk. Dat type werk wordt vaker geassocieerd met een lagere werkqualiteit en -zekerheid en weinig investering in menselijk kapitaal (Van der Bracht e.a., 2015; Vermeiren & Mortelmans, 2009; Vertommen & Martens, 2005). Hoewel de slechtere arbeidsmarktposities van vrouwen met een migratieachtergrond voor een deel worden verklaard door de socio-economische positie van de ouders, blijkt dat niet de bijkomende achterstand ten aanzien van de autochtone bevolking te verklaren (Glorieux e.a., 2010). Daaruit kan men vaststellen dat de nadelige positie van vrouwen met een migratieachtergrond, naast de eerdergenoemde factoren, ook versterkt wordt door hun migrantenstatus (Rubin e.a., 2008).

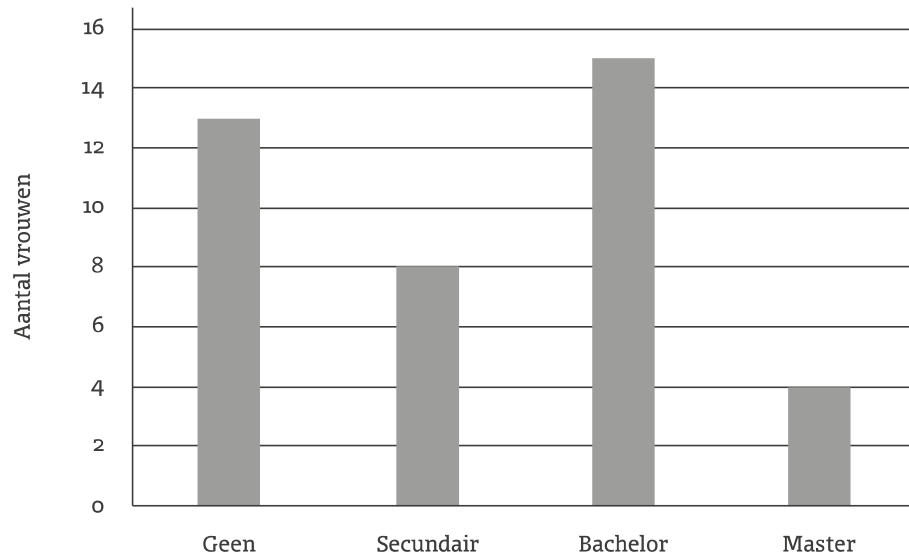
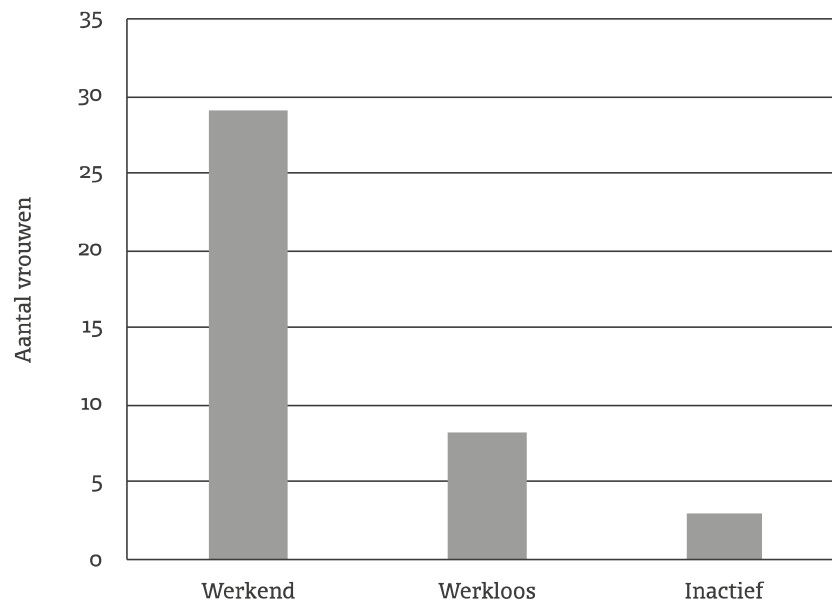
3 Methodologie

Zoals eerder aangehaald, is onderzoek naar arbeidsmarktparticipatie bij vrouwen met een migratieachtergrond overwegend kwantitatief. Om een beter inzicht te verwerven in de perceptie, ervaringen en motivaties van Marokkaanse vrouwen met betrekking tot hun arbeidsmarkttraject en op die manier aan de bestaande literatuur bij te dragen, werd in dit exploratief en beschrijvend onderzoek gebruikgemaakt van een gefundeerde theoriebenadering (Plochg & Van Zwieten, 2007). Zo werd de focus gelegd op sociaal gedrag en sociale rollen om tot een begrip te kunnen komen van hoe individuen hun eigen situatie interpreteren en hoe zij daarop reageren. Aan de hand van diepte-interviews werd namelijk nagegaan hoe Marokkaanse vrouwen hun arbeidsmarkttrajecten ervaren en welke barrières zij percipiëren in hun zoektocht naar werk.

Aangezien voorgaand onderzoek uitwees dat de ervaren barrières voor Marokkaanse vrouwen differentiëren naar migratieachtergrond, werd er geopteerd om een balans te maken tussen het aantal eerste- en tweedegeneratierespondenten. Marokkaanse vrouwen geboren in het land van herkomst worden in dit onderzoek gedefinieerd als eerste generatie. Omdat uit de gesprekken met eerstegeneratierespondenten uiteenlopende motivaties en ervaringen aan bod kwamen, werd er geopteerd om onderscheid te maken tussen oud- en nieuwkomers. Personen gemigreerd in de jaren zeventig en tachtig van de vorige eeuw worden in dit onderzoek gedefinieerd als oudkomers, terwijl nieuwkomers beschouwd worden als personen gemigreerd sinds de jaren negentig van de vorige eeuw. Respondenten geboren in België werden gerekend tot de tweede generatie. De kinderen van genaturaliseerde personen geboren in België worden tot slot gecategoriseerd bij de tweede generatie, terwijl het in feite al om een deel van de derde generatie gaat. Daarnaast werd ook gedifferentieerd naar huishoudkenmerken, leeftijd, diploma en werkstatus³ (figuren 1 tot en met 4). De interviews werden afgenomen aan de hand van een semigestructureerde vragenlijst. In totaal werden veertig interviews afgenomen en werd een focusgesprek gehouden met negen vrouwen. Zowel in de interviews als tijdens het focusgesprek werd er aan de hand van een topiclijst gepeild naar ervaringen in de schoolloopbaan, in de zoektocht naar werk en op de arbeidsmarkt. Door retrospectief te interviewen, kregen we overigens zicht op de verschillende barrières door de levensloop heen. Voor eerstegeneratievrouwen die de Nederlandse taal niet beheersten, werden de interviews door de onderzoekers afgenomen in het Arabisch of Berbers en vertaald in de transcriptie. Ten slotte werd de identiteit van de vrouwen geanonimiseerd door gebruik te maken van fictieve namen.

In een eerste fase zijn we op zoek gegaan naar vrouwen via ons eigen netwerk. Dat werd gedaan door enerzijds kennissen te bevragen en anderzijds door een oproep op Facebook te plaatsen. Hoewel een differentiatie werd gemaakt naar opleidingsniveau en leeftijd, zorgde dat voor een oververtegenwoordiging van tweede generatie Marokkaanse vrouwen. Om een evenwicht te bereiken tussen het aantal eerste- en tweedegeneratierespondenten, werd er geopteerd om verschillende organisaties te bereiken. Gezien de ondervertegenwoordiging van eerste generatie Marokkaanse vrouwen, zijn we specifiek naar die groep op zoek gegaan. Meer bepaald hebben we samengezeten met de volgende organisaties: Federatie van Marokkaanse en Mondiale Democratische Organisaties (FMDO), Centrum voor Algemeen Welzijn Antwerpen (CAW), Samenlevingsopbouw en JES Labo. Die brachten ons in contact met verschillende Marokkaanse vrouwen, gaven ons inzicht in hoe ze tewerk gaan en vertelden ons over de ervaringen van die vrouwen. Dat heeft geleid tot een relatief heterogene steekproef. Figuren 1 tot en met 4 geven een overzicht van de verdeling naar leeftijd, migratieachtergrond, diploma en werkstatus.

Figuur 1. Verdeling naar leeftijd.**Figuur 2.** Verdeling naar migratieachtergrond.

Figuur 3. Verdeling naar opleidingsniveau.**Figuur 4.** Verdeling naar werkstatus.

In een tweede fase volgde de bevraging van de geselecteerde respondenten. Concreet gebeurde dat aan de hand van een vragenlijst. Het gebruik van diepte-interviews liet ons toe om inzicht te verwerven in het individuele perspectief van de vrouwen met betrekking tot hun arbeidsmarkttrajecten. We hebben daarbij aanvullend gekozen voor een focusgesprek met negen hooggeschoolde en maatschappelijk geëngageerde vrouwen. Zo waren acht van de deelnemers tewerkgesteld in het onderwijs en één bij de Vlaamse Overheid. Daarnaast waren de vrouwen ook actief in de sociale sector als vrijwilligers, voornamelijk in het kader van thuisonderwijs, opvolging van allochtone gezinnen en palliatieve zorg. Verder hadden twee van de betrokken vrouwen zelf een vzw opgericht, waardoor ze niet enkel in contact komen met andere hulpverleningsorganisaties, maar ook met Marokkaanse vrouwen uit verschillende sociaaleconomische klassen. Bovendien hadden die vrouwen zich op latere leeftijd bijgeschoold. Het profiel van die vrouwen en hun ervaringen is een meerwaarde gebleken in het identificeren van knelpunten die aan de basis liggen van een moeilijke arbeidsloopbaan bij Marokkaanse vrouwen. Om die reden kunnen de respondenten beschouwd worden als belangrijke sleutelfiguren in het begrijpen van de diverse drempels in de zoektocht naar werk.

In een derde fase hebben we de interviews getranscribeerd en geanalyseerd. Er werd gebruikgemaakt van de thematische analyse van Clarke en Braun (2014). Zo zijn we gestart met het herlezen en bespreken van de transcripties. Vervolgens hebben we de data gereduceerd door codes toe te kennen aan bepaalde tekstfragmenten en hebben we die gegroepeerd om tot verschillende thema's te komen. In een vierde stap werden de thema's herzien en aangevuld. Dat heeft ons toegelaten om aan de slag te kunnen gaan met het analyseren van de verschillende knelpunten. Aangezien de dataverzameling en analyse overlaptten, werden die stappen meermaals uitgevoerd. Zo zijn we al bij de eerste interviews beginnen transcriberen en coderen om dat vervolgens telkens terug te koppelen in de analyse. Daardoor konden we in de volgende interviews specifiekere doorvragen op bepaalde topics. Dat iteratief proces zou bovendien de validiteit bevorderen en een systematische vertekening van de resultaten beperken (Raeymaeckers, 2009).

4 Resultaten

4.1 Ervaren hindernissen in de zoektocht naar werk

Zoals eerder aangegeven, werd er in het kader van dit onderzoek geopteerd om de focus te leggen op het identificeren van verklaringen voor de lage arbeidsmarktparticipatie van Marokkaanse vrouwen. Aangezien de hindernissen waarmee die vrouwen worden geconfronteerd aanzienlijk verschillen tussen eerste- en tweedegeneratiemigranten-vrouwen, maken we in wat volgt onderscheid tussen de diverse drempels die zowel eerste als tweede generatie Marokkaanse vrouwen ervaren in hun zoektocht naar werk.

4.1.1 Eerste generatie Marokkaanse vrouwen

Om zicht te krijgen op de manier waarop de intrede van Marokkaanse vrouwen op de arbeidsmarkt de laatste decennia is geëvolueerd, bespreken we in wat volgt de ervaringen van eerste generatie Marokkaanse vrouwen. Daarbij kunnen we onderscheid maken tussen eerstegeneratiemigranten gemigreerd in de jaren zeventig en tachtig van de vorige eeuw (oudkomers) en recent gemigreerde vrouwen (nieuwkomers). Aangezien die eerste groep gekenmerkt wordt door een aanhoudende lage arbeidsmarktparticipatie, achten we het van belang om na te gaan welke factoren daar aan de grondslag liggen. Om die reden gaan we in de volgende paragrafen allereerst in op de ervaringen van oudkomers. Meer bepaald blijken de hindernissen die deze vrouwen ervaren in de zoektocht naar werk voornamelijk betrekking te hebben op de motivatie om te participeren op de arbeidsmarkt, de ervaren taalbarrière en de combinatie gezin en werk. In elke paragraaf lichten we telkens ook het perspectief van vrouwen die recentelijk gemigreerd zijn toe.

4.1.1.1 Motivatie om te participeren op de arbeidsmarkt

Uit de interviews blijkt eerst en vooral dat eerstegeneratievrouwen zich vaker isoleren, waardoor hun sociaal netwerk grotendeels beperkt blijft tot hun directe omgeving. Dat kan enerzijds te maken hebben met het gegeven dat er sprake is van een ondervertegenwoordiging van vrouwen op de arbeidsmarkt in Marokko en anderzijds met het feit dat veel vrouwen te kampen hadden met ongeletterdheid toen zij migreerden (Skalli, 2001; Stoop & Booms, 1997). Als ze zich later toch naar de arbeidsmarkt willen begeven, zien we dat zij daar moeilijker toegang toe hebben. Zo stelt Badia, een vrouw gemigreerd in 1983 die nooit heeft gewerkt, dat de rol van huismoeder voor haar vanzelfsprekend was:

Interviewer: Stel dat je nu nog werk zou vinden, zou je het dan aannemen?

Badia: Nee. Zelfs al zou ik iets vinden, ik zou het niet doen. Het is te laat. Ik ben bezig met mijn huishoudelijke taken en dat is genoeg. Misschien iets met kinderen, maar dan zit ik weer met het probleem dat ik nauwelijks Nederlands spreek. Maar poetsen of zo, wat veel Marokkaanse vrouwen doen, dat zou ik niet doen. Ik moet mijn eigen huis onderhouden en ik vind dat echt gewoon te laat. (Badia, 53 jaar, gehuwd, eerste generatie, inactief, vertaald uit het Berbers)

Vrouwen die recent gemigreerd zijn, bleken echter sneller te breken met traditionele rollen zodra ze in België kwamen. Voor hen is de keuze om bijscholing te volgen vanzelfsprekender, met als doelstelling een positie te veroveren op de arbeidsmarkt. Zo stellen bijvoorbeeld Halima en Mariame, die respectievelijk zeven en elf jaar in België verblijven en taallessen volgen, dat ze hier heel graag zouden willen werken. Dat was in Marokko echter niet het geval. Voor Halima geldt bovendien dat zij niet beschikt over een verblijfsvergunning, wat haar intrede op de arbeidsmarkt tegenhoudt.

Nee, ik heb geen diploma behaald in Marokko. Ik ben naar school geweest, maar ik woonde in een dorp en er was alleen een lagere school. Er was geen universiteit. Vroeger was er ook geen inkomen om in een ander land te gaan studeren. Nu kan ik de Nederlandse taal en ik begrijp alles en wil werken. Als mensen zeggen 'geef dit' of 'kan je de keuken poetsen of de ramen' of dat... Ik begrijp dat. Dan zou ik direct kunnen beginnen. (Halima, 43 jaar, gescheiden, eerste generatie, inactief)

In Marokko dacht ik eerlijk gezegd enkel aan trouwen [lacht]. Ik wil echt graag werken nu, het liefst wil ik onthaalmoeder worden. Maar thuis zitten, wil ik echt niet doen. In Marokko is dat niet zo erg om thuis te blijven, want dan kan je in de dag naar de markt gaan en heb je veel buurvrouwen en vriendinnen om mee te zijn. Maar hier schaam ik mij als mensen vragen wat ik doe en ik moet zeggen: 'Ik zit thuis.' Nee, ik vind dat echt niet leuk en ben nog jong, dus ik ga zeker mijn best blijven doen om de taal te leren en iets [een job] goed te vinden. (Mariame, 33 jaar, gehuwd, eerste generatie, werkloos, vertaald uit het Arabisch)

De motivatie om in België actief te participeren voor eerstegeneratievrouwen die recent migreerden, zou te maken kunnen hebben met het gegeven dat onderwijs- en arbeidsmarktparticipatie meer gestimuleerd is in het land van herkomst ten opzichte van een aantal decennia geleden. Toch is de werkzaamheidsgraad voor vrouwen in Marokko nog steeds relatief laag (26,1%) (ILO, 2017). Dat kan verklaren waarom nieuwkomers, meer dan oudkomers, gemotiveerd zijn om in te treden op de arbeidsmarkt in België. Dat was ook het geval voor Noura. Hoewel zij in Marokko niet dacht aan werken vanwege de lage arbeidskansen, opteert ze nu om wel actief op zoek te gaan naar een job.

Maar in Marokko, als je naar school gaat, zodra je een beetje kan schrijven en Arabisch kan spreken, zeggen ze al dat je mag stoppen. Het heeft toch geen nut om verder te doen, want werk krijg je daar sowieso niet. Mijn moeder vraagt nu continu: 'Wanneer heb je examens? Hoe waren je resultaten...?' Ze vinden het leuk dat ik daar mee bezig ben. (Noura, 25 jaar, gehuwd, eerste generatie, werkloos, vertaald uit het Berbers)

4.1.1.2 Taalbarrière

Uit onze resultaten bleek dat eerste generatie Marokkaanse vrouwen (zowel oud- als nieuwkomers) ervaren dat een gebrek aan kennis van de Nederlandse taal een negatieve invloed heeft op de arbeidsmarktparticipatie. Zij bleken zich immers onzeker te voelen omdat zij de taal onvoldoende beheersen. Het belang van kennis van de Nederlandse taal wordt overigens bevestigd in voorgaand onderzoek van Corluy en Verbist (2010). Uit onze resultaten blijkt ook dat die onzekerheid en het gevoel van minderwaardigheid ervoor zorgen dat vrouwen zich niet op de arbeidsmarkt willen begeven voor ze de taal voldoende beheersen. Om die reden opteren die vrouwen ervoor om hun intrede op de arbeidsmarkt te vertragen tot ze zelf het gevoel hebben de taal machtig te zijn. Onderstaand citaat geeft dat duidelijk weer.

Ik ga zeker werken als ik klaar ben met de taallessen. Ik wil gewoon eerst de taal een beetje beter onder de knie hebben. Ik zou dat al langer beheerst hebben als ik wat sneller in actie was gekomen. Maar ik dacht dat het meer vanzelf ging komen. Dat is wel echt een voorwaarde. Ik ga mezelf de afwijzingen besparen door eerst de taal al machtig te zijn. (Mariame, 33 jaar, gehuwd, eerste generatie, werkloos, vertaald uit het Arabisch)

Verder draagt de taalbarrière waar eerste generatie Marokkaanse vrouwen mee worden geconfronteerd bij aan de moeilijkheden die vrouwen ervaren met het vinden van informatie omtrent hun arbeidskansen. Dat wordt bovendien versterkt wanneer men niet over een uitgebreid sociaal netwerk beschikt. Daaruit kunnen we concluderen dat taal een beperking is voor de arbeidsmarktparticipatie van die vrouwen. Zo stelt ook Kenza, een vrouw die een bacheloropleiding behaalde in Marokko, dat de taal leren voor haar een voorwaarde was om zich op de arbeidsmarkt te vestigen:

Ik ben eigenlijk ongeveer twee jaar thuis geweest, ik was ook zeker nog niet van plan om te gaan werken. Ik had het gevoel dat als ik toen ging zoeken, dat ik dan gewoon uitgelachen ging worden, want ik was de taal niet machtig en ik wist nog niks van verloning en zo. Dus ik voelde mij gewoon nog niet goed in mijn vel hier. Ik moest echt eerst even mijn draai vinden voor ik mij op de arbeidsmarkt ging gooien. Ik wou dus eerst Nederlands leren. (Kenza, 33 jaar, gehuwd, eerste generatie, werkend, vertaald uit het Arabisch)

Tot slot bleek dat de vereiste die Marokkaanse vrouwen zichzelf opleggen met betrekking tot het verwerven van taal, alvorens zich te begeven op de arbeidsmarkt, wordt versterkt door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB). Zo bevestigen de betrokken respondenten immers dat de VDAB ervan uitgaat dat men de Nederlandse taal tot op zeker niveau moet kunnen beheersen voor men hen verder helpt met het zoeken van werk. Een van onze respondenten neemt een kritische houding aan ten aanzien van dat perspectief. Zo opteert Ilham, die al veertien jaar in België verblijft, om de arbeidsmarktintrede en taalverwerving parallel te laten verlopen:

[...] Nadien ben ik me gaan aansluiten bij de VDAB, maar die hebben mij echt niet geholpen. De VDAB zei me dat ik eerst nog een diploma moest halen voor ik mocht gaan werken. Dat ik mijn Nederlands dus nog verder moest bijschaven. Dat was een voorwaarde om te gaan werken. Maar ik had daar persoonlijk helemaal geen geduld voor. Ik had kinderen en we leefden slechts van één inkomen. (Ilham, 43 jaar, gehuwd, eerste generatie, werkend, vertaald uit het Arabisch)

Uit de interviews blijkt dat vrouwen die naar België geïmmigreerd zijn en de Franse taal beheersen, ervaren dat ze minder lang werkloos zijn dan vrouwen die zowel het Nederlands als Frans niet machtig zijn. We hebben echter slechts drie vrouwen met dat profiel geïnterviewd. Ook haalden vrouwen die de Franse taal niet beheersen aan dat zij de indruk hadden dat het voor hen makkelijker zou zijn als dat wel het geval zou zijn:

Via een vriendin die daar werkte. Dat was in het Frans. Dus dat heeft voor mij ook echt geholpen, want als ik kijk naar mijn vriendinnen die ook in Marokko zijn geboren en dan naar hier komen, dan merk ik dat die veel langer in die fase blijven hangen waarbij ze zich nog niet zeker genoeg voelen om al te gaan werken. Maar ik kon al heel goed Frans sinds ik van Marokko kwam, dus ik voelde mij nadat ik gewend was aan het nieuwe land wel klaar om te gaan werken. (Kenza, 33 jaar, gehuwd, eerste generatie, werkend, vertaald uit het Arabisch)

4.1.1.3 *Combinatie gezin en werk*

Met betrekking tot de combinatie gezin en werk blijken er verschillen op te treden tussen oud- en nieuwkomers. Voor de eerste groep geldt immers dat ze de combinatie gezin en arbeid als moeilijk ervaart. Dat heeft in de meeste gevallen te maken met de perceptie die deze vrouwen hebben ten aanzien van hun rol als moeder. Zo opteren zij om hun tijd volledig uit te besteden aan de opvoeding van hun kinderen en geen beroep te doen op formele opvang. Bovendien blijkt uit onderzoek dat oudkomers gemiddeld vijf tot zeven kinderen hebben (Garssen & Nicolaas, 2008). Respondenten met dat profiel stellen dan ook vast dat de zorg voor een groot gezin de intrede naar de arbeidsmarkt onmogelijk maakt. Zo stelt Badia, moeder van zeven kinderen, dat werken geen mogelijkheid was omdat ze veel kleine kinderen had.

Nee, ik wilde wel, maar ik had kleine kinderen en er was niemand die bij hen kon blijven. Als ik kon, zou ik het wel graag gedaan hebben. Ik zou Nederlands hebben geleerd, iets zijn gaan doen... Ik had daar geen tijd voor, want ik had veel kleine kinderen. Toen die groter waren, was het al te laat. Ik was over de 40. (Badia, 53 jaar, gehuwd, eerste generatie, inactief, vertaald uit het Berbers)

Nieuwkomers blijken veel sneller te opteren om hun plaats op de arbeidsmarkt te behouden na ouderschap. Uit onderzoek blijkt overigens dat het geboortecijfer van vrouwen met een migratieachtergrond steeds meer aansluit bij dat van autochtone vrouwen (Willems, Van Peer, & Lodewijckx, 2009). Dat zou een verklaring kunnen zijn voor het verschil met eerstegeneratievrouwen die in de jaren zeventig en tachtig van de vorige eeuw zijn gemigreerd.

Ja, dat is niet eenvoudig. Dat vraagt echt veel organisatie. Alles goed plannen. Vanaf het moment dat er iets gebeurt dat niet gepland is, dan komen de problemen. Een kind dat ziek wordt of zo, dat is al wat moeilijker, maar voorlopig gaat het. Makkelijk is het natuurlijk niet. Dat is geen groot probleem, je leert dat wel. (Khadouch, 35 jaar, gehuwd, eerste generatie, werkend)

4.1.2 **Tweede generatie Marokkaanse vrouwen**

In deze paragraaf zoomen we in op de drempels die tweede generatie Marokkaanse vrouwen ervaren in hun zoektocht naar werk. Aanvankelijk bekijken we in welke mate de schoolloopbaan beschouwd wordt als een belangrijke factor voor het innemen van

een positie op de arbeidsmarkt. Daarnaast gaan we dieper in op het vroegtijdig verlaten van het secundair onderwijs. Ten slotte bekijken we in welke mate de zoektocht naar werk belemmerd wordt door discriminatie, een ervaren minderwaardigheidsgevoel en de combinatie van gezin en werk.

4.1.2.1 Schoolloopbaan

Uit de resultaten kunnen we afleiden dat tweede generatie Marokkaanse vrouwen de oorzaken voor hun moeilijke zoektocht naar werk eerst en vooral situeren in hun schoolloopbaan. Zo stellen we vast dat een gebrek aan ondersteuning door ouders, maar ook door het onderwijs en een gebrek aan rolmodellen, belangrijke bepalende factoren zijn in het verdere verloop van de arbeidsmarkttrajecten van Marokkaanse vrouwen.

Gebrek aan ondersteuning door ouders

Tweedegeneratievrouwen ervaren de schoolloopbaan – en meer specifiek de gekozen studierichting – als een belangrijke indicator voor verdere tewerkstellingskansen. Daarbij blijkt het gebrek aan sociaaleconomisch kapitaal van ouders bovendien een belangrijke rol te spelen (Glorieux e.a., 2010). Eerstegeneratieouders blijken immers in vele gevallen door een gebrek aan taal en/of institutionele kennis niet in staat om hun kinderen adequaat te ondersteunen in hun onderwijsloopbaan. Zo stellen de betrokken respondenten vast dat het voor hun eerstegeneratieouders vaak een moeilijkheid was om studies mee op te volgen en dat de keuze van hun studierichting vaak arbitrair was. Meer bepaald stelden verschillende respondenten vast dat het gebrek aan opvolging heeft geleid tot het ongewenst volgen van technische of beroepsopleidingen en op die manier ook heeft bijgedragen aan het vervullen van een preciaire arbeidsmarktpositie. Dat werd tevens aangetoond in voorgaand onderzoek van Suijs (2004).

Qua studies werd er eigenlijk niet echt tijd aan geschonken. In die tijd was dat eigenlijk een beetje een bijzaak voor mijn ouders. Dat zijn ook de eerste arbeiders die naar hier zijn gekomen. Dus studeren was eigenlijk verloren tijd, dat was niet echt belangrijk. (Mina, 35 jaar, gescheiden, tweede generatie, werkloos)

Ik zie bij mijn stiefmoeder heel vaak... Mijn jongste zus van een andere mama zit in haar tweede jaar sociaal werk en mijn stiefmoeder zegt altijd: 'Ik kan die met niets helpen.' Al wat ze kan doen, is ervoor zorgen dat ze wat eten heeft en wat ruimte. Ze voelt dat ze niets kan bijdragen, niets kan uitleggen. Nu, ze heeft ons, maar ze zegt wel dat ze dat tekort wel voelt, dat ze haar niet kan helpen. (Karima, 40 jaar, gehuwd, tweede generatie, werkend)

Gebrek aan ondersteuning door het onderwijs

Verder blijkt uit onze resultaten dat een verdere doorstroming naar het hoger onderwijs niet enkel bemoeilijkt wordt door de beperkte mogelijkheden van ouders van tweedegeneratiekinderen, maar ook door het onderwijs zelf. Opvallend is dat dit het geval is voor

alle tweedegeneratievrouwen die werden geïnterviewd. Zo stellen zij vast dat ze in het secundair onderwijs te weinig werden gemotiveerd om verder te studeren of werden geconfronteerd met een gevoel van stigmatisering. Meer bepaald hadden ze het gevoel dat zij zonder een eenduidige verklaring, vaker dan autochtonen, het advies kregen om van studierichting te veranderen en werden ze naar hun gevoel geheroriënteerd naar het beroeps- of technisch onderwijs. Bovendien werden ze vanuit hun perspectief ook niet ondersteund om hogere studies aan te vangen. Dat kan ertoe leiden dat vrouwen zich op latere leeftijd gaan bijscholen. Dat was het geval voor onder andere Fatiha, die oorspronkelijk geen secundair diploma behaalde, maar zich op latere leeftijd heeft bijschoold en nu over een bachelordiploma beschikt:

Een verklaring zou kunnen zijn: door te weinig ondersteuning. Te weinig ondersteuning vanuit de school, maar ook vanuit mijn ouders. En te snel het advies van de school letterlijk hebben opgevolgd. Misschien was het toch niet het perfecte advies dat bij mij paste. Ze wezen mij altijd iets lagers toe en ik deed dat dan ook en uiteindelijk heb ik gewoon gedaan wat ze me dan vroegen. En mijn ouders hebben er ook nooit een punt van gemaakt. (Fatiha, 46 jaar, gehuwd, tweede generatie, werkend)

Twee van onze deelnemers in het focusgesprek zijn dan ook om die reden als vrijwilligers aan de slag gegaan in een project rond thuisonderwijs voor kwetsbare jongeren. Op basis van hun ervaringen stellen zij vast dat het onderwijs een belangrijke rol speelt in de mate waarin leerlingen met een migratieachtergrond opteren om te participeren in het onderwijs.

Maar omdat ze ons hadden, wij waren leerkrachten, maar daarnaast waren wij ook rolmodellen en opvoeders, wij hadden eigenlijk heel veel rollen. En dan ging 90% van de meisjes verder studeren. Zij zeiden ook: 'Moesten wij nog in onze gewone school zitten, dan hadden we het zelfs niet overwogen.' Omdat die leerkrachten er niet achterzaten, maar thuis ook niet. Er was een meisje bijvoorbeeld, dat vertelde over haar droomjob en wat ze later wilde worden. Ze was pas in België en ze zei dat ze dokter wou worden. Die leerkracht heeft haar gewoon in haar gezicht uitgelachen en ze was aan het wenen toen ze dat vertelde. (Kaltoum, 40 jaar, gescheiden, tweede generatie, werkend)

Ook Nadia, een 30-jarige vrouw, stelt dat ze in het secundair onderwijs niet werd gemotiveerd om verder te studeren. Zo heeft ze zich na het secundair onderwijs meteen op de arbeidsmarkt geplaatst. Op latere leeftijd besloot ze echter haar studies toch verder te zetten en nu beschikt ze over een bachelordiploma:

Puur omdat ik ook zoiets heb van... Ik wil terug naar de school waar ik zelf heb gezeten om te laten zien aan die school – die tegen ons zei: 'Doe geen moeite. Jullie gaan nooit een bachelor aankunnen.' – van kijk, ik heb mijn diploma wel. Dat was dezelfde school die zei: 'Als je later gaat werken, moet je dat zonder hoofddoek doen, bla bla bla.' Dan kan ik zeggen: 'Ik heb mijn bachelor gehaald met mijn hoofddoek en ik zal ook werk vinden.' Ik wil laten zien dat dat geen belemmering is. (Nadia, 30 jaar, ongehuwd, tweede generatie, werkend)

Die trend werd bovendien waargenomen voor heel wat respondenten. Zo opteren vrouwen die vroegtijdig hun schoolloopbaan beëindigen vaak om achteraf een bijkomende opleiding te volgen. Zo hebben twaalf respondenten zich op latere leeftijd bijgeschoold. Dat is ook het geval voor Karima, die op 33-jarige leeftijd als moeder van twee kinderen een bachelordiploma heeft behaald. Meer bepaald werd zij, ondanks haar ambities om in het algemeen secundair onderwijs les te volgen, geadviseerd om door te stromen naar het beroepsonderwijs. Het is echter pas op latere leeftijd dat de respondent in kwestie opteerde om een bijkomende opleiding te volgen om een loopbaan op te bouwen. Daarboven stelt Karima vast dat het uitbreiden van haar algemene kennis beschouwd kan worden als een manier om meer geaccepteerd te worden in onze samenleving.

Ik heb het vooral ervaren in het feit dat er bij mezelf tekorten waren. Zowel wanneer ik ging verder studeren als later. Ik kwam van beroepsonderwijs. Ik heb dan een zevende specialisatiejaar gedaan, maar dat stelt weinig voor. Dus ik merkte zelf dat ik algemene kennis miste. Waar mensen automatisch over konden spreken en naar konden refereren, had ik zoiets van: 'Ik weet totaal niet waarover jullie het allemaal hebben.' Het verschil is als je een brede kennis hebt over verschillende onderwerpen, dat je meer geaccepteerd wordt dan dat je met een visie gaat afkomen die heel beknopt is en eigenlijk op weinig slaat. Dat je een beperkte woordenschat hebt bijvoorbeeld ook, dat je een beperkte kennis hebt over wat er in de wereld gebeurt, ook gewoon de algemene kennis. Er is een groot verschil. (Karima, 40 jaar, gehuwd, tweede generatie, werkend)

Dat was ook het geval voor Ikram, die een additionele opleiding volgt in combinatie met haar huidige job:

Ik combineer werken met studeren. Ik heb een opleiding industrieel ingenieur gedaan en ik geef nu al vijftien jaar les. Wiskunde en natuurwetenschappen. Sinds vorig jaar ben ik begonnen met een andere masteropleiding: opleidings- en onderwijswetenschappen aan de UAntwerpen. Maar ik combineer dat met werken dus ik spreid dat over verschillende jaren. (Ikram, 41 jaar, gehuwd, tweede generatie, werkend)

Gebrek aan rolmodellen

Tot slot gaven onze respondenten aan dat vrouwen een gebrek aan rolmodellen in het onderwijs zien. Dat werkt volgens hen eerder demotiverend. Het zou er namelijk voor zorgen dat ze op veel onbegrip stuiten. Bovendien blijven vrouwen met een migratieachtergrond nog steeds sterk ondervertegenwoordigd in het hoger onderwijs (Duquet, Glorieux, Laurijssen, & Van Dorsselaer, 2006). Daarbij speelt ook het sociaal netwerk waar vrouwen zich in bevinden een belangrijke rol. Zo stelde een aantal respondenten dat men minder belang ging hechten aan het onderwijs vanwege het beperkt aantal vrouwen dat heeft gestudeerd in hun sociale omgeving. Zo vertellen zowel Karima als Nadia dat het uitbouwen van een carrière in het secundair onderwijs als iets onrealistisch beschouwd werd voor henzelf en hun omgeving. Het is pas op latere leeftijd dat beide respondenten een bachelordiploma hebben behaald.

Ik herinner mij dat wanneer kinderen spraken over wat ze later wilden worden, ik niets wilde worden, want wij Marokkanen waren niks. Wij hadden ook geen voorbeeldfiguren. (Karima, 40 jaar, gehuwd, tweede generatie, werkend)

Interviewer: Dus vroeger was het echt je omgeving die beïnvloedde hoe je dacht?
Nadia: Ja, sowieso. Wij waren allemaal zo. Ik zat op Sint-Agnes. Dat is een echte Marokkanenschool en iedereen had die gedachten en inderdaad, na school zijn de meeste ook getrouwd. De mentaliteit die daar heerst, doet echt veel. Ik denk dat je dat ook echt merkte op school en dat leerkrachten dat ook merkten. (Nadia, 30 jaar, ongehuwd, tweede generatie, werkend)

4.1.2.2 Financiële instabiliteit en de transitie naar het huwelijk

Zoals eerder aangegeven, hebben heel wat eerstegeneratiemigrantengroepen te kampen met een relatief zwakke arbeidsmarktpositie waarbij er sprake is van een lage sociaaleconomische status. Een gelijkaardige situatie zien we bij de respondenten van de tweede generatie. Een van de manieren waarop die Marokkaanse vrouwen daarmee proberen om te gaan, was door in het huwelijk te treden. De moeilijke financiële situatie waarin zij opgroeiden, bleek namelijk voor een aantal respondenten een aanleiding te zijn om de schoolloopbaan te beëindigen om de transitie naar het huwelijk te maken. Zo kon op jonge leeftijd huwen volgens sommige respondenten worden beschouwd als een manier om financiële stabiliteit te vinden. Ook Karima vertelt over haar thuissituatie het volgende:

[...] ook financieel, wij waren een eerstegeneratiegezin, dus financieel was dat echt wel een beetje overleven. Dat is later wel gebeterd, maar op dat moment was het een heel moeilijke situatie. (Karima, 40 jaar, gehuwd, tweede generatie, werkend)

Door die onstabiele thuissituatie is zij op jonge leeftijd gehuwd. Algemeen gesteld, zien we dan ook een verschil met autochtone vrouwen waarbij een tiende van de 20- tot 24-jarigen gehuwd is, vergeleken met een derde bij Marokkaanse vrouwen (Lodewijckx, Page, & Schoenmaeckers, 1997). Dat kan ertoe leiden dat die vrouwen sneller doorstromen naar precare arbeidsmarktposities, waar men moeilijker uit geraakt. Voor sommige respondenten bleek bovendien dat zij in de praktijk niet meer financiële zekerheid verkregen. Aangezien zij huwden met een echtgenoot uit Marokko, had dat namelijk als gevolg dat de vrouw de enige kostwinner was:

Ja, ik had toen mijn huidige man leren kennen. En ik ben daardoor gestopt met school, omdat wij samen moesten zorgen voor een inkomen voor ons huishouden. Hij was afkomstig van Marokko, dus hij had ook nog geen job. Dus dan kon ik eigenlijk niet naar school gaan omdat ik dan wel de voornaamste kostwinner was in ons gezin. (Fatiha, 46 jaar, gehuwd, tweede generatie, werkend)

Voor tweede en derde generatie Marokkaanse vrouwen, die vandaag worden geconfronteerd met een onstabiele thuissituatie, zien we dat dit minder vaak een motiverende factor is om in het huwelijk te treden. Die vrouwen huwen dan ook vaak op latere leeftijd (Kil e.a., 2015). Doordat ze sneller zelf onafhankelijkheid kunnen verwerven, door bijvoorbeeld als student te werken, is een huwelijk geen vereiste daarvoor en kunnen zij vaker dan de oudere generatie hun schoolloopbaan afronden en intreden op de arbeidsmarkt. Van onafhankelijkheid verwerven via het huwelijk is er nog nauwelijks sprake. Zo bleek ongeveer een vierde van de betrokken respondenten ongehuwd en ouder dan 24 jaar. Die vrouwen gaven ook aan dat niet het huwelijk, maar hun positie op de arbeidsmarkt hun onafhankelijkheid biedt:

Nee, ik ben nog niet getrouwd. Ik ben nog altijd vrijgezel. Op mijn leeftijd nog [lacht]. Tegenwoordig valt dat nog mee. Mijn prioriteit was meer studies afmaken, mijn rijbewijs halen – waar ik eigenlijk nog mee bezig ben – en daarna pas denken aan trouwen en kinderen enzovoort. Nu heb ik nog het goede leven. Het is niet dat ik niets mag doen van mijn ouders. Misschien als ik niets mocht doen of echt strenge ouders zou hebben, dat ik misschien anders ga denken, maar nu heb ik zo iets van: ‘Dit is eigenlijk het leven.’ Ik ga uit, ik werk, geld is voor mezelf, ik kan sparen, ik kan op reis gaan, uit eten gaan... (Nejia, 27 jaar, ongehuwd, tweede generatie, werkend)

4.1.2.3 Discriminatie

Ook discriminatie kan worden beschouwd als een belangrijke drempel in de zoektocht naar werk. We kunnen onderscheid maken tussen directe en indirecte discriminatie. Bij de eerste vorm gaat het over het stelselmatig weigeren van de toegang tot de arbeidsmarkt. In ons onderzoek gaat het echter voornamelijk over indirecte discriminatie, wat minder duidelijk te definiëren is. Dergelijke vorm van discriminatie leidt ertoe dat personen disproportioneel worden uitgesloten. Zo kunnen bepaalde kledingvoorschriften of eisen met betrekking tot het kennen van de Nederlandse taal worden beschouwd als vormen van indirecte discriminatie, waarbij voornamelijk mensen met een migratieachtergrond worden benadeeld (Timmerman, Lodewyckx, Vanheule, & Wets, 2004).

Door indirecte discriminatie worden voornamelijk mensen met een migratieachtergrond benadeeld.

Hoewel discriminatie voor eerste generatievrouwen geen bepalende factor bleek te zijn, kwam dat wel aan bod bij tweede generatie Marokkaanse vrouwen. Uit onze resultaten kunnen we afleiden dat dit onderscheid komt door

het specifieke referentiekader dat eerste en tweede generatie Marokkaanse vrouwen hebben. Zo blijken eerste generatievrouwen hun ervaringen terug te koppelen aan hun (beperkte) kansen in het land van herkomst, terwijl tweedegeneratievrouwen zich vergelijken met autochtone vrouwen. Meer bepaald hebben eerste generatiemigrantenvrouwen het gevoel goed ondersteund te worden in België en stelt men dat discriminatie niet aan de orde is. Dat wordt ook bevestigd in onderstaand citaat.

Nee, dat heb ik nooit ervaren. Ik heb nooit gevoeld dat er sprake was van discriminatie op de werkvloer. Ik ga naar interims en die behandelen mij heel goed en geven mij soms ook meer werk dan een Belgische collega van mij. Er zullen wel mensen zijn bij wie dat gebeurt, maar ik heb het zelf nooit meegemaakt. (Kawtar, 27 jaar, gehuwd, eerste generatie, werkend)

Dat is echter niet het geval voor tweede generatie Marokkaanse vrouwen. Zo stellen bijna alle tweedegeneratierespondenten discriminatie te hebben ervaren in hun zoektocht naar werk. Ook in voorgaand onderzoek van Baert, Cockx, Gheyle en Vandamme (2013) werd aangetoond dat discriminatie een niet-verwaarloosbare rol speelt. In het volgende citaat vertelt Fatiha over haar ervaring, waarbij ze discriminatie ervaarde.

Wat ik heb meegemaakt toen ik werkte in het gemeentehuis als ambtenaar bijvoorbeeld... Ik mocht het nummer van de kluis niet kennen, terwijl collega's, die dezelfde functie hadden als ik, die wel mochten hebben. Dan wil je daar gewoon niet meer blijven, niet omdat dat nummer ertoe doet. Maar waarom moet je accepteren dat zij je als minder beschouwen terwijl daar geen enkele reden voor is? (Fatiha, 46 jaar, gehuwd, tweede generatie, werkend)

Uit onze resultaten blijkt vervolgens dat de hoofddoek een belangrijke barrière vormt voor de werkgever. Dat heeft veel te maken met het hoofddoekenverbod dat werd ingevoerd bij verschillende publieke instellingen en bedrijven. Voor vrouwen die de hoofddoek niet willen afzetten, zien we dat dit niet enkel het zoekproces naar werk kan vertragen, maar ook dat vóór intrede op de arbeidsmarkt de opleidingskeuze daardoor beïnvloed wordt.

Mijn dochters dragen geen hijab [hoofddoek], maar nu in hun studiekeuze zeg ik altijd: 'Als je iets gaat kiezen om te studeren, hou er rekening mee dat je later een hijab gaat dragen. Zorg ervoor dat je in een richting gaat waarin je die mogelijkheid gaat hebben.' Studeer maar eens jaren aan een stuk om daarna niets te kunnen gaan doen omdat je een hijab wil dragen. (Karima, 40 jaar, gehuwd, tweede generatie, werkend)

Vervolgens is er ook een groep vrouwen die door ontmoediging ondergekwalificeerd tewerkgesteld wordt. Daardoor worden de kansen op de arbeidsmarkt voor vrouwen die hun hoofddoek niet willen afzetten aanzienlijk verkleind. Verder komt uit de resultaten naar voren dat die vrouwen zich dan ook uitgesloten voelen door dergelijke werkgevers. Zo hebben zij het gevoel dat ze niet autonoom kunnen beslissen over hun religieuze identiteit. Zowel Hayat als Karima, hooggeschoolde vrouwen, stellen dat zij tijdens hun sollicitaties meermaals problemen ondervonden door het dragen van de hoofddoek.

Solliciteren was een drama. Vier jaar lang heb ik gesolliciteerd, maar ik had op de duur zoiets van: 'Nu zet ik mijn foto op mijn cv.' Ik wil niet mijn tijd elke keer verdoen en op gesprek gaan, en je ziet dat er veel minder respons is. (Hayat, 42 jaar, gehuwd, tweede generatie, werkend)

Ik heb één keer moeten solliciteren voor een vacature in een school en in die tijd droeg ik van die lange hoofddoeken. Ik was aangenomen en mocht toen naar boven gaan om mijn gegevens af te geven aan het secretariaat. Bij het oplopen van de trap zag ze dat ik wel een brede hoofddoek droeg en een lange jurk. En toen zei ze nog snel op de trap: 'Ah ja, nog één ding. Het is niet de bedoeling dat we nu al die meisjes gaan proberen bekeeren'. En ik zei toen: 'Dat behoort niet tot mijn takenplan en ook niet tot mijn leerplan.' En dan zei ze: 'Oké dan is het goed.' Ze draaide zich om en ik heb toen tien seconden op die trap gestaan. Ik heb toen nagedacht, heb me omgedraaid en ben naar huis gegaan. (Karima, 40 jaar, gehuwd, tweede generatie, werkend)

Die vormen van discriminatie kunnen tot slot leiden tot gevoelens van minderwaardigheid, wat bovendien ook een belangrijke rol blijkt te spelen in de zoektocht naar werk. Vrouwen blijken immers vanwege hun migratieachtergrond hun kansen laag in te schatten. Zoals aangehaald, was dat ook het geval bij eerstegeneratievrouwen met betrekking tot het beheersen van de Nederlandse taal. Voor tweedegeneratievrouwen blijkt dat zij er vaak vanuit gaan dat autochtonen meer kansen hebben op de arbeidsmarkt en sneller worden aangenomen, ook al zijn ze zelf hooggeschoold. Dat blijkt op verschillende manieren concreet te spelen, zoals bijvoorbeeld discriminatie vanwege de hoofddoek en het negatieve advies dat zij vaak meekregen in het secundair onderwijs (Suijs, 2004). Voor een van de respondenten bleek de zoektocht naar werk daardoor aanzienlijk bemoeilijkt te worden. Zo was het voor haar niet vanzelfsprekend om deel te nemen aan jobbeurzen:

Op de universiteit worden er momenten georganiseerd waarbij je al kan netwerken met bepaalde organisaties, maar op een of andere manier voelde ik mij daar nooit tot aangetrokken. Niet omdat ik het thema niet interessant vond, maar ik voelde mij niet aangetrokken dat ik daar als publiek zou zitten. Ik hoorde daar precies sowieso niet thuis. [...] Ik zou via die weg toch nooit aangenomen worden. Waarom zouden ze mij nemen uit al die mensen. [...] Ook tijdens mijn zoektocht heb ik die signalen wel gekregen. Je kan wel zeggen 'Je denkt dat gewoon', maar dat is echt wel een feit. Dus het is heel moeilijk om je erover te kunnen zetten. (Rachida, 24 jaar, gehuwd, tweede generatie, werkend)

4.1.2.4 *Combinatie gezin en werk*

Zoals onderzoek al heeft aangetoond, blijkt ook uit de resultaten dat vrouwen die na gezinsvorming niet actief waren op de arbeidsmarkt, vaak vóór ouderschap niet aan het werk zijn. Dat is voornamelijk het geval voor laaggeschoolde eerstegeneratiemigranten (Kil e.a., 2015). We zien dan ook uit de resultaten dat die vrouwen minder openstaan voor het gebruik van kinderopvang, aangezien ze zelf hun kinderen kunnen opvangen. Aanzien die vrouwen inactief zijn of laaggeschoolde jobs uitoefenen, kan dat ook te maken hebben met de kosten die gepaard gaan met het gebruik van kinderopvang. Zo komt uit de interviews naar voren dat de kosten van kinderopvang voor hen te hoog liggen. Tewerkstelling is voor hen pas een mogelijkheid als de kinderen het basisonderwijs hebben afgerond. Net zoals uit voorgaand onderzoek is gebleken, kunnen we stellen dat

een lagere uptake van kinderopvang eerder te wijten is aan de initiële arbeidsmarktpositie (Ghysels & Van Lancker, 2009; MAS, 2007) dan de generatie waartoe men behoort.

Ik heb nooit gewerkt. Pas toen mijn kinderen al ouder en zelfstandig waren, ben ik naar werk gaan zoeken. (Fadila, 53 jaar, gehuwd, eerste generatie, werkend)

Vrouwen die hoogopgeleid zijn en al aan het werk waren voor de transitie naar ouderschap geven ook geen voorrang aan kinderopvang, tenzij er geen ander alternatief beschikbaar is binnen het sociale netwerk. Als men wel alternatieven voorhanden heeft, opteert men vaak voor opvang door familieleden. Van uittreden uit de arbeidsmarkt is bij die vrouwen veel minder sprake. Een lagere uptake van kinderopvang is bij hooggeschoolde vrouwen deels te wijten aan het gebruik van informele opvang (Keuzenkamp & Merens, 2006). Opvallend is echter dat verschillende van onze respondenten een trend waarnemen naar meer individualisering in de Marokkaanse gemeenschap. Dat wil zeggen dat er steeds minder kan worden teruggevallen op het sociale netwerk, waaronder voornamelijk familieleden. We merken dat vrouwen die een beroep kunnen doen op hun (schoon)ouders en/of hun partner, hun kinderen sneller aan hen toevertrouwen. Als dat geen optie is, wat steeds meer het geval blijkt te zijn, doet men een beroep op formele kinderopvang.

Er is wel een nieuwe tendens en ik had nooit verwacht dat dat in onze cultuur en hoe wij zijn opgevoed geweest en vanuit onze achtergrond zou gebeuren. Vroeger, als je keek naar gezinnen en je zou een probleem constateren, dan heb je een hele familie en een hele omgeving die dat mee ondersteunen. Dat is helemaal niet meer het geval, het is nu echt ieder voor zich. (Karima, 40 jaar, gehuwd, tweede generatie, werkend)

5 Discussie

In dit exploratief en beschrijvend onderzoek werden verschillende drempels geïdentificeerd die Marokkaanse vrouwen ervaren in hun zoektocht naar werk en die een verklaring kunnen bieden voor de lage arbeidsmarktparticipatie van die doelgroep. In wat volgt, geven we een overzicht en formuleren we telkens aanbevelingen op het niveau van en met betrekking tot het beleid waarbij de focus wordt gelegd op het perspectief van de betrokken doelgroep.

Eerder onderzoek wees al op het belang van taal en opleidingsniveau in het verwerven van een arbeidsmarktpositie (Corluy & Verbist, 2010; Glorieux e.a., 2010). Het was om die reden niet verwonderlijk dat die drempels ook door vele respondenten van de eerste generatie werden aangehaald. Voor de oudkomers betrokken in dit onderzoek blijkt een gebrek aan tewerkstellingskansen in Marokko de oorzaak te zijn van beperkte onderwijsparticipatie. Vandaag zien we echter dat de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen in Marokko is toegenomen, daardoor wordt ook de onderwijsparticipatie meer gesti-

muleerd (Shahin & Dibeh, 2000). Dat zou mogelijk kunnen verklaren waarom nieuwkomers sterker gemotiveerd zijn om in België actief te participeren dan eerste generatie vrouwen gemigreerd in de jaren zeventig en tachtig van de vorige eeuw.

Nieuwkomers blijken vervolgens in vele gevallen gebruik te maken van verschillende voorzieningen om de Nederlandse taal te leren, voor ze hun intrede maken op de arbeidsmarkt. Verder kwam in de interviews naar voor dat instanties, zoals de VDAB, die sequentiële benadering van taal ook aanmoedigen. Zowel uit onderzoek (McHugh & Challinor, 2011) als vanuit de perceptie van de respondent blijkt dat die sequentiële benadering van taalverwerving echter aanleiding geeft tot lagere arbeidsmarktparticipatie. We formuleren daarom ook als aanbeveling om in te zetten op parallelle trajecten. Zo zou een *workforce* training een betere aanpak zijn om uitstel naar arbeidsmarktparticipatie aan te pakken. Dat impliceert dat kennis van de Nederlandse taal in sommige segmenten van de arbeidsmarkt geen vereiste hoeft te zijn om in te treden op de arbeidsmarkt en dat werknemers de taal leren op de werkvloer. Belangrijk is evenwel om in te zetten op Nederlandse taallessen tijdens tewerkstelling. De combinatie van arbeid en het volgen van taalcursussen in de vorm van parallelle trajecten kan dus worden beschouwd als een efficiënte manier om arbeidspotentieel niet onbenut te laten. Daarbij zou echter verder onderzoek moeten gebeuren over hoe men vanuit het beleid werkgevers kan stimuleren. Ten slotte blijken ook de beperkte informatie met betrekking tot de arbeidsmarkt en opvangmogelijkheden grote struikelblokken voor onze eerstegeneratierespondenten om hun intrede op de arbeidsmarkt te maken.

Aangezien tweede generatie Marokkaanse vrouwen geboren zijn in België en participeren aan van hetzelfde onderwijsstelsel als Belgische vrouwen, zouden we kunnen verwachten dat er geen differentiatie zou bestaan tussen de arbeidsmarkttrajecten van Belgische en tweede generatie Marokkaanse vrouwen. Toch konden we ook voor die groep heel wat drempels identificeren, wat doet vermoeden dat er diverse factoren aan de grondslag liggen van de lagere arbeidsmarktparticipatie. De moeilijkheden die onze respondenten ervaarden, vinden volgens hen al plaats tijdens de schoolloopbaan. Zij wijten dat enerzijds aan een gebrek aan opvolging van hun eerstegeneratieouders en anderzijds aan het advies dat zij kregen vanuit het onderwijs zelf. We pleiten daarom eerst en vooral voor het stimuleren van ouderbetrokkenheid van eerstegeneratieouders. Dat lijkt ons ook van cruciaal belang in het licht van toenemende migratie. Concreet kan dat onder meer vorm krijgen door het inschakelen van een netwerk van bereidwillige ouders die communiceren met kwetsbare ouders omtrent het schoolgebeuren (Aghallaj, 2017). Overigens kunnen leerkrachten met een migratieachtergrond daar een belangrijke rol spelen. Op basis van recent onderzoek stellen we vast dat het Vlaamse onderwijsstelsel nog steeds inadequaat is in het ondersteunen van kinderen met een migratieachtergrond (Unia, 2018b). Daaruit blijkt namelijk dat studenten met een migratieachtergrond meer frequent een B-attest krijgen, in tegenstelling tot Belgische studenten, die vaker een A-attest krijgen of in geval van twijfel een C-attest. Dat leidt ertoe dat studenten met een migratieachtergrond vaker dan Belgische studenten in praktijkgerichte studierichtingen belanden, zoals tso en bso, niettegenstaande eventuele andere ambities. Om die reden achten we het van belang om leerkrachten te

sensibiliseren om stigmatisering op de schoolbanken en ontmoediging van studenten tegen te gaan. Dat kan onder meer door middel van een aanvulling daaromtrent in het onderwijscurriculum voor toekomstige leerkrachten secundair en hoger onderwijs.

Verder speelt ook het sociale netwerk waar vrouwen zich in bevinden een belangrijke rol. Door een gebrek aan voorbeeldfiguren in hun omgeving voelen ze zelf ook minder de nood om verder te studeren. Bovendien blijkt uit de interviews dat vrouwen die thuis geen stabiliteit ervaren weinig gemotiveerd zijn om hun (secundaire) studies verder te zetten. Een manier waarop sommige respondenten daarmee blijken om te gaan, is door de transitie naar het huwelijk te maken. Dat leidt ertoe dat die vrouwen sneller doorstromen naar precare arbeidsmarktposities, waar ze moeilijker uit geraken. In onderzoek zien we dan ook een verschil met autochtone vrouwen, waarbij een tiende van de 20- tot 24-jarigen gehuwd is, vergeleken met een derde bij Marokkaanse vrouwen (Lodewijckx e.a., 1997).

Tot slot stellen respondenten van de tweede generatie dat de hoofddoek een veelvoorkomende barrière blijkt te zijn voor werkgevers. Die wordt ervaren als een machtsongelijkheid en is een sterk demotiverende factor om in te treden op de arbeidsmarkt. Dat manifesteert zich overigens niet enkel in de zoektocht naar werk, maar zorgt ervoor dat tweede generatie Marokkaanse vrouwen opteren voor studierichtingen en sectoren waar de kans op tewerkstelling met de hoofddoek hoger zou zijn. Daarmee creëert men een verlies aan menselijk kapitaal en ontloopt men belangrijke arbeidskrachten. Een derde aanbeveling heeft daarom betrekking op het herzien van de vraag naar neutraliteit vanuit publieke en privé-instanties. Eerstegeneratievrouwen hadden daarentegen minder het gevoel geconfronteerd te worden met discriminatie. Dat onderscheid kan verklaard worden door het specifieke referentiekader dat eerste en tweede generatie Marokkaanse vrouwen hebben. Zo blijken onze respondenten van de eerste generatie hun ervaringen terug te koppelen aan hun (beperkte) kansen in het land van herkomst, terwijl tweedegeneratievrouwen zich vergelijken met autochtone vrouwen.

Met dit verkennend onderzoek trachten we een eerste aanzet te geven voor verder kwalitatief onderzoek naar arbeidsmarkttrajecten van vrouwen met een migratieachtergrond. Er zijn echter nog heel wat hiaten in de huidige literatuur omtrent dat thema. Het is aangewezen om ook daar meer aandacht aan te besteden in toekomstig onderzoek. Op die manier is het immers mogelijk om tot gerichte beleidsaanbevelingen te komen die als handvatten kunnen dienen voor beleidsmakers om in te spelen op de noden van vrouwen met een migratieachtergrond. Aangezien dit onderzoek enkel de focus legt op Marokkaanse vrouwen, is in eerste instantie verder kwalitatief onderzoek sterk aangewezen om inzicht te krijgen in de arbeidsmarkttrajecten van vrouwen met diverse migratieachtergronden. Daarnaast blijkt er, niet verwonderlijk, differentiatie te bestaan tussen eerste- en tweedegeneratievrouwen en hun arbeidsmarkttrajecten. Een meer gerichte scope op die twee groepen zou echter toelaten bepaalde drempels beter te identificeren. Tot slot moet er ook meer rekening gehouden worden met maatschappelijke tendensen binnen verschillende herkomstgroepen. Zo worden ook steeds meer vrouwen met een migratieachtergrond geconfronteerd met echtscheidingen en zijn zij

daar financieel vaak sterker door benadeeld dan mannen (Koelet, Corijn, Lodewijckx, Mortelmans e.a., 2009).

Noten

1. De resultaten van dit rapport zijn gebaseerd op de dataset van de analyse van het EU Labor Force Survey (LFS) uit 2005 voor Oostenrijk, België, Cyprus, Tsjechië, Denemarken, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Luxemburg, Nederland, Portugal, Spanje, Zweden en het Verenigd Koninkrijk.
2. In de groep van niet-EU-migranten is de grootste groep (20,1%) van Marokkaanse afkomst.
3. Werklozen worden beschouwd als niet-werkende werkzoekenden. Inactieven zijn daarentegen niet-werkend én niet werkzoekend.