

Universiteit Gent  
Vakgroep Studie van de Derde Wereld  
Academiejaar 2003-2004

VROUWENARBEID IN MAROKKO:  
ONTWIKKELING 'DOOR' MAAR OOK  
'VOOR' VROUWEN?

Promotor: Sami Zemni  
Verhandeling, voorgelegd voor het behalen van de graad  
Gediplomeerde in de aanvullende studies van  
ontwikkelingssamenwerking

door PETRA HEYSE

Ik, ondergetekende, Petra Heyse, geef hierbij de toestemming, waarvan ik de auteur ben, te gebruiken in het kader van wetenschappelijke activiteiten.

Gent, 16 augustus 2004

## **Voorwoord**

Met het organiseren van dit onderzoek en het schrijven van dit eindwerk, beleefde ik één van de meest rijke ervaringen van mijn leven. Mijn verblijf in Marokko heeft mijn perspectieven verruimd en deed me mijn vertrouwde omgeving en eigen cultuur in vraag stellen. Ik stond versteld van de gastvrijheid van het land en de hulpvaardigheid van de mensen. Wat ik ginder kon realiseren op twee maand, zou hier maar met moeite lukken. Ik vertrok alleen, maar heb me er nooit alleen gevoeld. Dit mede dankzij de steun van al mijn goede vrienden en familie, die me met hun mailtjes op de hoogte hielden van de dagelijkse beslommeringen thuis. Het is een beetje met pijn in het hart dat ik deze scriptie indien, omdat dit het einde betekent van mijn project.

In het bijzonder bedank ik:

Mijn mama, papa en zus, omdat dit zonder hen nooit mogelijk was geweest

Delphine, voor haar hulp tot op de laatste knip

Mijn liefje, omdat hij er steeds was

Naima, voor de fantastische tijd en ook een beetje voor de vertalingen

Rachid en familie, voor hun bezorgdheid en steun gedurende mijn reis

## **Afkortingen**

|       |  |
|-------|--|
| GD    | Genre et Développement   |
| IFD   | Intégration de la Femme au Développement                                   |
| BNP   | Bruto Nationaal Product  |
| DS    | Direction de la Statistique  |
| GIE   | Groupement Inter Economique  |
| SAP   | Structureel Aanpassing Programma   |
| NA    | Nationale Arbeidsenquête   |
| ISx   | Interview Stad x   |
| SMIC  | Salaire Minimale Interprofessionnel de Croissance                          |
| AR    | Arbeidsrecht   |
| IPx   | Interview Platteland x   |
| CNSS  | Caisse Nationale de Retraite et d'Assurance                                |
| CEDAW | Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women |

## **Inhoud**

|  |           |
|--|-----------|
| Voorwoord  | ii        |
| Afkortingen  | iii       |
| Inhoud   | 1         |
| <u>Inleiding</u>   | <u>2</u>  |
| <u>1. Vrouwenarbeid in Marokkaanse steden</u>  | <u>4</u>  |
| <u>1.1. Een zicht op vrouwenarbeid in steden</u>   | <u>4</u>  |
| <u>1.1.1. Activiteit, werkloosheid en tewerkstelling</u>                                     | <u>4</u>  |
| <u>1.1.2. De arbeidsmarktpositie van vrouwen in steden</u>                                   | <u>8</u>  |
| <u>1.1.3. Naar een verklaring voor de arbeidsmarktpositie van vrouwen in steden</u>          | <u>10</u> |
| <u>1.2. Veldonderzoek bij actieve Marokkaanse vrouwen in steden</u>                          | <u>12</u> |
| <u>1.2.1. Omkadering van het onderzoek</u>   | <u>12</u> |
| <u>1.2.2. Methode en analyse</u>   | <u>14</u> |
| <u>1.2.3. Resultaten</u>   | <u>15</u> |
| <u>1.2.3.1. Objectieve arbeidskarakteristieken</u>   | <u>15</u> |
| <u>1.2.3.2. De impact van werk op het niveau van de familie</u>                              | <u>19</u> |
| <u>1.2.3.3. De impact van arbeid op de levenskwaliteit</u>                                   | <u>22</u> |
| <u>1.3. Conclusie</u>  | <u>23</u> |
| <u>2. Vrouwenarbeid op het Marokkaanse platteland</u>  | <u>24</u> |
| <u>2.1. De socio-economische positie van vrouwen op het platteland</u>                       | <u>24</u> |
| <u>2.2. Een zicht op vrouwenarbeid op het platteland</u>                                     | <u>26</u> |
| <u>2.2.1. Naar een verklaring voor de arbeidsmarktpositie van vrouwen op het platteland</u>  | <u>29</u> |
| <u>2.2.2. Initiatieven ter bevordering van de vrouwelijke participatie bij ontwikkeling</u>  | <u>31</u> |
| <u>2.3. Veldonderzoek bij actieve Marokkaanse vrouwen op Argania coöperatieven</u>           | <u>34</u> |
| <u>2.3.1. Omkadering van het onderzoek</u>   | <u>34</u> |
| <u>2.3.2. Methode en analyse</u>   | <u>36</u> |
| <u>2.3.3. Resultaten</u>   | <u>37</u> |
| <u>2.3.3.1. Objectieve arbeidskarakteristieken</u>   | <u>37</u> |
| <u>2.3.3.2. Impact van werk op familie</u>   | <u>39</u> |
| <u>2.3.3.3. Impact coöperatieve op de levenskwaliteit</u>                                    | <u>43</u> |
| <u>2.4. Conclusie</u>  | <u>46</u> |
| <u>3. Conclusie: Vrouwenarbeid in Marokko: ontwikkeling “door”, maar ook “voor” vrouwen?</u> | <u>48</u> |
| <u>Bronnenlijst</u>  | <u>50</u> |
| <u>Bijlagen</u>  | <u>52</u> |

## Inleiding

Mondiaal nemen vrouwen een ondergeschikte positie in. Dit is vooral zo in ontwikkelingslanden en meer specifiek in de Arabische regio. De laatste dertig jaar werden echter wereldwijd inspanningen geleverd ter verbetering van de positie van vrouwen. Men streeft ernaar om vrouwen op een volwaardige manier te integreren in elke vorm van ontwikkeling en haar niet langer te zien als een voorwerp van hulp en steunverlening. Meest significant in dit opzicht, is de CEDAW Conventie (1979) van de Verenigde Naties tot uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen. Ontwikkelingsorganisaties en de internationale gemeenschap oefenen druk uit op die landen waar vrouwen formeel minder rechten genieten. De erkenning van de ondergewaardeerde positie van vrouwen en de initiatieven ter opwaardering van haar positie, zouden dus kunnen gezien worden als een positief gevolg van mondialisering. Door de internationale druk ondergaan de traditionele vrouwenrollen in vele landen grondige wijzigen en komt het patriarchaal systeem op losse schroeven te staan. Eén van de meest markante uitingen in dit opzicht, betreft de feminisatie van tewerkstelling en van productieve arbeid.

Het land in de Arabische regio met de sterkste vervrouwelijking van de arbeidsmarkt, is Marokko. De traditioneel economisch afhankelijke positie van de vrouw dooft er langzamerhand uit en haar positie in het personen- en familierecht (Mudawana), beantwoordt niet langer aan de hedendaagse Marokkaanse realiteit. Een beschouwing van de Marokkaanse arbeidsstatistieken, reveleert de participatie van vrouwen binnen alle takken van de economische activiteit en op de diverse niveaus van de arbeidsmarkt. Het Marokkaanse arbeidsrecht verdedigt de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, kent specifieke voordelen toe aan vrouwen en verbiedt elke vorm van discriminatie op basis van geslacht. Ondanks deze gunstige evoluties op juridisch en statistisch vlak, wijst arbeidsmarktevidentie van landen in de Arabische regio op een overrepresentatie van vrouwen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Niettegenstaande het feit dat in de Arabische regio de scholingsgraad van vrouwen veel hoger is dan in andere ontwikkelingslanden en het opleidingsniveau nog nauwelijks achterstaat op dat van mannen, komen vrouwen er voor in de meest onzekere arbeidsposten. Het is dan nog maar de vraag in welke mate arbeid inderdaad als emancipatorisch kan worden beschouwd?

Om deze vraag te beantwoorden, schieten arbeidsstatistieken en juridische bronnen tekort. Ze stemmen immers niet overeen met de realiteit. Enkel Marokkaanse vrouwen zelf kunnen een antwoord bieden op de centrale onderzoeksvraag binnen deze scriptie, namelijk: in welke mate draagt arbeid bij tot de socio-economische positie van de vrouw en in hoeverre kan haar inschakeling in het productieproces als emancipatorisch worden beschouwd? Aan de hand van diepte interviews met Marokkaanse actieve vrouwen poog ik een meer realistisch beeld te scheppen van het emancipatorisch karakter van vrouwenarbeid in Marokko.

Overeenkomstig de nationale arbeidsstatistieken, wijd ik een apart onderzoeksdeel aan actieve vrouwen in steden en aan actieve vrouwen op het platteland. Wegens de enorm verschillende leef –en arbeidsomstandigheden kunnen beide groepen niet over eenzelfde kam geschoren worden. Voor de representativiteit van de conclusies echter, dienen beide groepen te worden ingesloten. Het veldonderzoek bestaat bijgevolg uit twee grote delen die ook ineens de twee grote hoofdstukken binnen mijn scriptie uitmaken. Het eerste deel van het onderzoek vond plaats in mei 2004 en liet zeventien actieve vrouwen uit Kenitra en Casablanca aan het woord. De steekproef omvat zowel vrouwen uit de publieke als de private sector en omsluit binnen elke sector zowel opgeleide als niet opgeleide vrouwen. Voor het tweede deel van het onderzoek reisde ik zuidwaarts naar de regio rond Agadir waar acht vrouwen werden geïnterviewd die actief zijn op Arganiacoöperatieven. Deze coöperatieven fungeren als gevallenstudie voor de gevolgen van arbeid op de socio-economische positie van plattelandsvrouwen. Eveneens komen hier zowel opgeleide als niet opgeleide vrouwen aan bod.

Elk hoofdstuk begint met een karakterisering van vrouwenarbeid aan de hand van verzamelde gegevens op de “Direction de la Statistique”, het “Haut Commissariat au Plan” en het “Ministère des Affaires Economiques” in Rabat en de bibliotheken van de “Faculté des Droits” in Rabat en van de “Faculté des Lettres et des Sciences Humaines” in Kenitra. Na dit synthetisch overzicht van de arbeidsmarktpositie van de Marokkaanse vrouw in steden en op het platteland, ga ik over tot de rapportering van het veldwerk.

In beide hoofdstukken wordt de neerslag van het veldwerk gestructureerd volgens drie thema’s, namelijk de objectieve arbeidskarakteristieken, de gevolgen van vrouwenarbeid op familieniveau en de impact van arbeid op de levenskwaliteit van

vrouwen. Elk hoofdstuk mondt vervolgens uit in een synthetisch besluit over de mate waarin arbeid fungeert als bron van emancipatie in het leven van vrouwen.

## **1. Vrouwenarbeid in Marokkaanse steden**

### ***1.1. Een zicht op vrouwenarbeid in steden***

#### **1.1.1. Activiteit, werkloosheid en tewerkstelling**

In Marokkaanse steden worden steeds meer vrouwen actief binnen tal van publieke sferen die traditioneel voor mannen gereserveerd zijn (Drainville 2001). Vrouwen vinden hun doorgang in de politiek, treden op als bedrijfsleidster, komen voor als professioneel atleet en bekleden tal van typisch mannelijke arbeidsposten. Vrouwen nemen echter ook nog de traditionele huishoudelijke rollen volledig op zich. Ze blijven verantwoordelijk voor het onderhoud van de echtgenoot, de opvoeding en onderwijs van kinderen en tal van andere huishoudelijke activiteiten. Hierdoor gaan hedendaagse Marokkaanse vrouwen vaak gebukt onder een dubbele rol. Marokko is een schoolvoorbeeld van een cultuur waar modernisering en traditie zij aan zij gaan. Er heerst een spanningsveld tussen zich enerzijds vasthouden aan de modernisering en instappen in de boot die mondialisering heet en anderzijds trouw blijven aan culturele gewoonten en tradities. Deze tegenkrachten worden hoofdzakelijk gevoeld door vrouwen, die in een schizofrene positie worden geduwd (Combe 2001).

Eén van de meest significante kenmerken van mondialisering, is de intrede van vrouwen op de arbeidsmarkt (Moghadam 2003). In het begin van de jaren zeventig, introduceerde het industrialisatiebeleid van ontwikkelingslanden de feminisatie van tewerkstelling en van productieve arbeid. Daar waar de traditionele Marokkaanse maatschappij afkerig stond tegenover de insluiting van vrouwen in lucratieve activiteiten, worden vrouwen nu uitgenodigd om deel te nemen aan de economie. Deze intrede van vrouwen in loonarbeid, bracht een enorme kentering teweeg op gebied van haar socio-economische positie. De toegang van vrouwen tot arbeid en een salaris, creëert immers de mogelijkheid tot zelfbeschikking, iets wat vroeger ondenkbaar was (Drainville 2001). Deelname aan het economische leven betekent voor de vrouw een bron van vrijheid, inkomen en autonomie en biedt haar de



gelegenheid meerdere contacten aan te gaan en deel te nemen aan beslissingen (Combe 2001). Sinds haar toetreding tot de arbeidsmarkt, is het actief vrouwelijk potentieel steeds blijven toenemen. Ook in 2003 werd de stedelijke actieve bevolking met 1 procentpunt vrouwelijker (DS 2003)<sup>1</sup>. Deze stijgende vervrouwelijking van de arbeidsmarkt wekt het vermoeden dat vrouwen zich via arbeid bevrijden van hun financiële afhankelijkheid en dat ze in competitie treden met mannen. De masculiene dominantie, die sterk aanwezig is binnen de Marokkaanse maatschappij, zou met andere woorden een flinke deuk krijgen en mannen zouden zich op professioneel gebied steeds meer moeten meten met vrouwen. ‘Feminisatie van arbeid’ gaat echter niet louter met een toename van de tewerkstelling van vrouwen in diverse economische sectoren gepaard. Het concept refereert eveneens naar een verslechtering van de arbeidscondities. ‘Vrouwenarbeid’ heeft steeds een ondergewaardeerde positie ingenomen ten opzichte van ‘mannenarbeid’. De mondialisering heeft ertoe geleid dat veel arbeid die traditioneel werd ingenomen door mannen, vandaag wordt toegekend aan vrouwen louter omdat deze arbeid nu minder prestigieus is. Vrouwen komen inderdaad vaker voor binnen lichte industrie, publieke en private diensten, maar bekleden er de meest precaire arbeidsposten. Ze worden in deze – voor hen – nieuwe arbeidsmarkten gediscrimineerd op gebied van verloning, training, doorgroeimogelijkheden en arbeidsdeling. Verder worden ze disproportioneel tewerkgesteld in afwijkende arbeidsvormen zoals tijdelijke en deeltijdse arbeid en thuiswerk, die worden gekenmerkt door lage lonen en de afwezigheid van sociale zekerheid (Drainville 2001; Moghadam 2003). De inlijving van vrouwen in de arbeidsmarkt gaat bovendien niet gepaard met een herverdeling van huishoudelijke, familiale en educatieve activiteiten, waardoor actieve vrouwen twee arbeidsposten bekleden: één buitenshuis en één binnenshuis.

Globalisering of mondialisering gaat niet enkel gepaard met feminisatie van de activiteit en de tewerkstelling, maar vooral met een sterke feminisatie van de werkloosheid. De afslanking van de publieke sector en sociale dienstverlening als gevolg van structurele aanpassingsprogramma’s (SAP’s), vormt één van de hoofdredenen voor de hoge vrouwelijke werkloosheidsgraad (Moghadam 2003).

---

<sup>1</sup> Definities en formules voor activiteits, tewerkstellings en –werkloosheidsindicatoren bevinden zich in bijlage 1. Ook de hier gebruikte data rond betreffende indicatoren voor 2003, worden in tabelvorm gepresenteerd in bijlage 1bis.

De werkloosheidsproblematiek in Marokko treft vooral vrouwen in steden. Het groeiende vrouwelijke arbeidsaanbod in steden wordt onvoldoende tegemoet gekomen met effectieve tewerkstelling: de toename van de activiteitsgraad (+1.1 procentpunten) en de tewerkstellingsgraad (+0.5 procentpunten) binnen de vrouwelijke stadsbevolking, wordt vergezeld door een nog grotere werkloosheidsgraad (+ 1.6 procentpunten) (DS 2003).

Net zoals bij mannen, komt vrouwelijke werkloosheid voor in tijden van economische recessie, economische herstructurering en een trage of negatieve economische groei. *Gender bias* vormt echter een bijkomende verklaring voor de hoge werkloosheid bij Marokkaanse stadsvrouwen. De arbeidsverdeling volgens geslacht vertaalt zich in "occupational sex-typing" (Moghadam 2003), waardoor vrouwen vooral voorkomen in jobs die in het verlengde liggen van huishoudelijke arbeid, zoals onderwijzeres, verpleegster, secretaresse of naaister (Moghadam 2003). De investeringen in het vrouwelijke onderwijs worden vooral toegespitst op de administratieve en sociale sectoren, zoals volksgezondheid en onderwijs (Combe 2001). De Marokkaanse arbeidsstatistieken van 2003 tonen aan dat in steden "publieke dienstverlening<sup>2</sup>" gekenmerkt wordt door de grootste mate van vervrouwelijking (38.4%). Maar ook "andere diensten" worden er gekleurd door een hoge feminisatiegraad (34.5%). In steden ligt de feminisatiegraad hoger voor de "publieke sector" (25.5%), terwijl op nationaal en ruraal niveau de "privésector" meer vrouwen opsloopt (DS 2003). Het zijn echter deze sociale en publieke sectoren waarin sterk wordt gesnoeid ten gevolge van globalisering. De met globalisering geassocieerde processen – privatisering, reductie in sociale uitgaven en een afslanking van de publieke sector – bouwen bijgevolg voort op bestaande genderideologieën en -verhoudingen en raken vrouwen op disproportionele wijze (Moghadam 2003).

Over het algemeen ligt de werkloosheid hoger bij mannen zonder diploma of met een basisvorming. Bij vrouwen daarentegen, treft de werkloosheid vooral hooggediplomeerden<sup>3</sup> (Moghadam 2003). Dit is lichtjes verschillend voor Marokko. Eén van de meest uit het oog springende karakteristieken van de Marokkaanse arbeidsmarkt betreft het algemene hoge niveau van werkloosheid bij de actieve, hooggeschoolde bevolking. Het klopt dat vrouwen die hooggediplomeerd zijn, met

---

<sup>2</sup> opsomming van de economische activiteiten in bijlage 2

<sup>3</sup> Baccalaureaat, diploma's van middenkader en hogeschool en -universiteitsdiploma's

een significantere werkloosheidsproblematiek te kampen hebben dan mannen (34.9% tegenover 21.5%). In tegenstelling tot de algemene trend worden binnen de mannelijke groep de niet- tot laaggediplomeerden minder ernstig getroffen door werkloosheid dan de hooggediplomeerden (10.2% tegenover 21.5%). Maar ook binnen de niet-gediplomeerde bevolking, ligt de werkloosheidsgraad lichtjes hoger bij vrouwen dan bij mannen (11.6% tegenover 10.2%). Deze cijfers reveleren dat vrouwen op stedelijk niveau over het algemeen zwaarder geraakt worden door werkloosheid dan hun mannelijke collega's. Deze kloof neemt toe met het niveau van het diploma. De kloof (verschil van vrouwelijke werkloosheidsgraad met mannelijke werkloosheidsgraad) loopt van 1.4 procentpunten voor niet gediplomeerden naar 13.4 procentpunten voor hooggediplomeerden. Maar het is net bij hooggediplomeerde vrouwen dat de activiteitsgraad hoger ligt dan bij mannen (28.7% tegenover 15.6%) (DS 2003). Eén actieve vrouw op twaalf beschikt over een hoog diploma tegenover één man op zeventien (Combe 2001). Daar waar voor de werkloosheidsgraad de kloof tussen mannen en vrouwen toeneemt met het niveau van het diploma – en dit in het nadeel van vrouwen – neemt de kloof voor de activiteitsgraad af met het niveau van het diploma ten nadele van mannen. Vrouwen bereiden zich dus vooral voor op het soort arbeid waar de hoogste werkloosheid heerst, namelijk hooggediplomeerde arbeid, maar worden net gemakkelijker opgenomen in de ongediplomeerde arbeid. Deze cijfers wijzen op de problematische afstemming tussen opleiding en arbeidsmarktsituatie voor Marokkaanse vrouwen in steden en op *gender bias* of geslachtsdiscriminatie bij rekrutering en selectie.

Het is dus eerder de gebrekkige toegang tot arbeid dan de toegang tot onderwijs die emancipatie van vrouwen in de weg staat; en om nog een stapje verder te gaan, niet de loutere toegang tot arbeid maar de toegang tot kwalitatieve arbeid met billijke arbeidscondities en in overeenstemming met de scholingsgraad. De sectoren die een centrale rol spelen in de Marokkaanse economie (79% van de export) bezitten de hoogste vrouwelijke activiteitsgraad, maar op het laagste niveau (“arbeidsters”) (Drainville 2001). Deze industrieën gericht op export kunnen zich, ondanks de zeer grote concurrentie, handhaven op de internationale markt dankzij de lage lonen die worden uitbetaald aan vrouwen (Combe 2001). De hoge werkloosheidsgraad bij vrouwen en hun zwakke sociale statuut leiden er toe dat vrouwen genoegen nemen met weinig respectabele arbeidsposten, een zeer laag salaris en het feit dat ze weinig

acties ondernemen om hun rechten te verdedigen of om zich door een vakbond te laten bijstaan.

### **1.1.2. De arbeidsmarktpositie van vrouwen in steden**

Niettegenstaande de hoge feminisatiegraad binnen de publieke sector, wordt het grootste aandeel van vrouwelijke stedelijke actieven door de “industrie” opgeslorpt. De proportie vrouwen tewerkgesteld in de “industrie”, is twee keer zo belangrijk als bij mannen (37.8% bij vrouwen tegenover 19.0% bij mannen) (DS 2003). Bijna de helft van de actieve stadsvrouwen verdienen hun brood binnen de verwerkende nijverheid. Het gaat hoofdzakelijk om intensieve arbeidsactiviteiten zoals textiel en –voedselverwerkende nijverheid (DS 1999). Vierenveertig procent van de vrouwen in de industrie bevindt zich in de tricot-, leder- en textielindustrie. De tweede belangrijkste industriële activiteit voor vrouwen is de voedings-, drank- en tabaksindustrie (Meknassi 2000). Mannen komen voor in de energienijverheid en mijnen of in chemische en metaalverwerkende industrieën (Combe 2001). Vrouwen bekleden slechts weinig functies binnen commerciële activiteitentakken als groot- en kleinhandel en bank- en verzekeringswezen. Dergelijke commerciële activiteiten maken echter de belangrijkste tewerkstellingstak uit voor mannen (24.4%) (DS 2003). Deze spreiding van mannen en vrouwen over de verschillende economische activiteiten is een reproductie van de traditionele geslachtsrollen, zoals gestipuleerd in de Moudawana (personen- en familierecht). Ook dit is, net zoals de overrepresentatie van vrouwen in de sociale en publieke sector, een illustratie van “occupational sex-typing” (Moghadam 2003). De activiteit van vrouwen is geconcentreerd in de typisch vrouwelijke branches, die een georganiseerde en moderne verlenging zijn van haar huishoudelijke arbeid en verzorgende taken. De predominantie van mannen binnen commerciële activiteiten ligt dan weer in lijn met de typisch mannelijke rol van kostwinner voor het gezin. Tot 1996 verplichtten de artikels 6 en 7 van de “Code du commerce” voor vrouwen de toestemming van hun echtgenoot voor het uitoefenen van een commerciële activiteit (Combe 2001). Dit kan de geringe insluiting van vrouwen in commerciële activiteiten verklaren.

De geslachtstypische verdeling van arbeid wordt in stand gehouden door opvoeding en onderwijs. In de lagere school wordt de traditionele opdeling van rollen en ruimten via schoolboeken overgeleverd. De overdracht doet geen recht aan de

toenemende participatie van vrouwen binnen tal van economische en sociale domeinen en stimuleert meisjes niet om zich los te wrikken uit hun afhankelijke positie. Dergelijke genderspecifieke opvoeding, die niet in overeenstemming is met de hedendaagse Marokkaanse realiteit, oefent toch een sterke invloed uit op de psychologische identiteitsvorming en de latere beroepskeuzes van zowel jongens als meisjes. Meisjes komen zelden voor in technische en commerciële opleidingen, terwijl de secretariaatsopleidingen voor 100% uit meisjes bestaan. Ook de medische vormingen zijn erg in trek bij meisjes, terwijl slechts 12% zich inschrijft voor ingenieurs studies (Lemrini 1995). Thuis dragen meisjes reeds op zeer jonge leeftijd de verantwoordelijkheid voor diverse huishoudelijke taken. Hun broers worden hier meestal van vrijgesteld (DS 1999). De arbeidsverdeling volgens geslacht wordt er met andere woorden reeds van in de kinderjaren ingelepeld (Lemrini 1995).

In vergelijking met mannen, werkt een grotere proportie vrouwen als ongekwalificeerde arbeidster (39.6% tegenover 36% bij de mannen). In stedelijke milieus, waar concentratie heerst van industriële activiteiten, bezetten vrouwen vaker gespecialiseerde arbeidsplaatsen (42.8%). Toch blijven vrouwen kleven aan de onderkant van de arbeidsmarkt, daar ze vooral voorkomen als “arbeidster”<sup>4</sup>. Vrouwen bekleden in steden wel degelijk functies op het hogere beslissings- en verantwoordelijkheidsniveau. Ze nemen frequenter dan mannen een post in binnen het midden- en hogere kader en beoefenen vaker een vrij beroep, maar maken zelden deel uit van het topniveau, zoals de wetgevende vergadering, hiërarchische posten binnen de publieke sector of het directieniveau van ondernemingen. Er kan dus gesproken worden van een min of meer gelijke representatie van mannen en vrouwen in de hiërarchische beroepsniveaus in steden. Binnen typisch mannelijke beroepen, zoals “bedieners van installaties en machines” en “assemblage arbeiders”, vinden we anderzijds nauwelijks vrouwen terug (DS 2003).

In steden zijn 75.9% van de vrouwen tewerkgesteld als loonarbeidster (NA 2003). Eén loonarbeidpost op vier wordt er bezet door een vrouw. Een loonarbeider is “elke persoon die in ondergeschikt verband arbeid levert aan een ander, in tegenprestatie voor een salaris” (Meknassi 2000). Loonarbeiders komen zowel voor binnen de private als publieke sector en worden door sociale wetgeving beschermd. Ondanks de penibele arbeidsmarktsituatie van vrouwen in steden, bevinden ze zich

---

<sup>4</sup> opsomming van de beroepscategorieën in bijlage 2

binnen de juridisch best gereguleerde arbeidsposten. Zowel het “Statut de la fonction publique” voor de publieke sector als de “Code du travail” voor de private sector stipuleren de gelijkheid tussen man en vrouw en kennen zelfs specifieke voordelen en beschermende maatregelen toe aan vrouwen. (Combe 2001). De discriminatie tegenover vrouwen op juridisch vlak brokkelt stelselmatig af. Deze evolutie in de richting van gelijkheid komt er onder internationale druk en wordt bekrachtigd in de Marokkaanse Grondwet. Marokkaanse vrouwen bezitten vandaag gelijke rechten op politiek, economisch en sociaal vlak. De Moudawana, die in wezen discriminatoir is en een referentiepunt vormt voor andere wetteksten, praktijken en de gangbare mentaliteit, relativeert echter deze shift naar gelijkheid (Lemrini 1995). Bijgevolg bevinden hedendaagse Marokkaanse vrouwen zich in een juridische ambivalentie. De Moudawana formuleert dat de vrouw voor haar onderhoud afhankelijk moet zijn van de man. Deze verplichting tot onderhoud of “la nafaqa” staat echter in schril contrast met de realiteit van beroepsarbeid bij vrouwen. Vandaag is de vrouwenarbeid noodzakelijk voor de overleving van het gezin. Bovendien komt de man zijn verplichting tot “nafaqa” dikwijls niet na. De “nafaqa” wordt voorgesteld als een plicht voor mannen en een recht voor vrouwen. Dit resulteert in een devaluatie van vrouwenarbeid en een serie machtsmisbruiken die de uitbuiting van vrouwen rechtvaardigen (Combe 2001).

### **1.1.3. Naar een verklaring voor de arbeidsmarktpositie van vrouwen in steden**

In steden wijst de toegang van vrouwen tot de arbeidsmarkt, onderwijs en contraceptie op veranderingen in de socio-economische positie van Marokkaanse vrouwen (Lemrini 1995). Toch wordt deze ogenschijnlijk socio-economische ontvoogding genuanceerd door een sociaal proces, dat verankerd ligt in culturele gewoonten en tradities. In Marokko heerst een cultuur die afkerig staat tegenover vrouwelijke participatie aan het publieke en economische leven (Drainville 2001). De Marokkaanse sociologe Fatima Mernissi (1988) schrijft dat de vrouw in Arabische landen als draagster van de “fitna” of chaos wordt aanzien. De vrouw zou listig en duivels zijn en er wordt haar een grote seksuele drift toegekend die moet worden ingedijkt. In plaats dat vrouwen via arbeid hun ondergeschikte positie en de

masculiene dominantie kunnen doorbreken, leidt de inschakeling van vrouwen in het productieproces net tot een bestendiging of zelfs versterking van haar onderontwikkeling. De patriarchale relaties op familiaal en maatschappelijk niveau worden gerepliceerd op het niveau van het bedrijfsleven. Het is net door de sterke aanwezigheid van de patriarchale structuren dat vrouwen op een dergelijke vrouwonvriendelijke manier worden ingelijfd en terecht komen in de minst respectabele arbeidscondities (Bourqia 1999). Ook wordt de verdeling van arbeid volgens geslacht niet geneutraliseerd door arbeid van vrouwen buitenshuis. Jobs worden namelijk zodanig geconcipieerd dat ze een beroepsmatige weerspiegeling zijn van de traditionele geslachtsrollen. Vrouwen komen vooral terecht in vrouwtypische beroepen en hetzelfde geldt voor mannen.

Gans dit proces wordt geschraagd door wat Moghadam (2003) het “patriarchaal gender contract” noemt. Dit slaat op de genderideologie van de man als kostwinner en de vrouw als huisvrouw. Mannen zouden als gezinshoofd meer recht hebben op werk en vrouwen zouden stoppen met werken indien ze trouwen of kinderen krijgen. Hierdoor eisen en bekomen mannen ook betere jobs, een hoger salaris, een betere dekking door sociale zekerheid en meer training en – promotiemogelijkheden. Het gevolg is dat werkgevers actueel het zwakke sociale statuut van vrouwen uitbuiten als tewerkstellingsstrategie. Ze verkiezen vrouwelijke medewerkers omdat ze meer gehoorzaam, minder veeleisend en goedkoper zijn dan mannen. Vrouwen zijn slechts zelden gesyndiceerd of ingeschreven bij de sociale zekerheid en zijn makkelijker vervangbaar en weinig concurrentieel voor mannen.

De hierboven gepresenteerde evidentie neigt tot de conclusie dat arbeid amper bijdraagt tot de emancipatie van Marokkaanse vrouwen in steden. De vraag rijst hoe vrouwen de evoluties inzake hun socio-economische positie zelf percipiëren. Er is reeds veel inkt gevloeid over de positie van de vrouw in de Moudawana, maar er werd amper arbeidsgerelateerd onderzoek bij Marokkaanse vrouwen verricht. De juridische context en de arbeidsstatistieken doen geen volledig recht aan de realiteit van de arbeidssituatie van Marokkaanse vrouwen. Enkel Marokkaanse vrouwen zelf kunnen een antwoord bieden op de centrale onderzoeksvraag van deze scriptie, namelijk: in welke mate draagt arbeid bij tot de socio-economische positie van de vrouw en in hoeverre kan haar inschakeling in het productieproces als emancipatorisch beschouwd worden? Hiertoe interviewde ik gedurende de maand mei 2004 zeventien actieve

Marokkaanse vrouwen. Het volgende deel biedt een neerslag van het veldwerk. Eerst wordt een algemene omkadering gegeven van het onderzoek. Een volgende sectie gaat in op de gehanteerde methode en analyse. In de derde sectie komen de resultaten aan bod. Tenslotte wordt in de conclusie een antwoord geboden op de onderzoeksvraag.

## **1.2. Veldonderzoek bij actieve Marokkaanse vrouwen in steden**

### **1.2.1. Omkadering van het onderzoek**

Gedurende de maanden mei en juni 2004 reisde ik naar Marokko om er veldwerk te verrichten rond vrouwenarbeid. In mei verbleef ik in de steden Casablanca en Rabat; en in juni ging de reis verder richting zuidwesten, meer bepaald naar de rurale regio van Souss-Massa-Draâ (rurale regio rond Agadir).

Het eerste deel van het veldonderzoek wijdde ik aan de beroepsarbeid van vrouwen in steden. In mei 2004, liet ik zeventien actieve vrouwen aan het woord over hun arbeidssituatie en -ervaringen. De keuze ging uit naar de regio's Rabat-Salé-Zemmour-Zaër en Groot Casablanca, omdat deze de hoogste vrouwelijke activiteitsgraad bezitten. Casablanca is het economisch hart van Marokko en bevat de hoogste concentratie aan industriële activiteit (Administratie Buitenlands Beleid 2003; DS 2003). Rabat, de hoofdstad van Marokko, is met zijn talrijke ministeries ideaal voor het bekomen van arbeidsgerelateerde informatie.

In Marokko werd al snel duidelijk dat het voor arbeidsgerelateerd onderzoek bij vrouwen interessant is om een onderscheid te maken tussen vrouwen tewerkgesteld in de publieke en de private sector. Ook heerst er een enorm verschil tussen opgeleide, niet opgeleide en opgeleide vrouwen die onder hun diplomaniveau tewerkgesteld zijn. Zo poogde ik een deel van het onderzoek te organiseren in een publieke instelling en een ander deel in een private onderneming. Binnen beide groepen streefde ik naar een zo ruim mogelijke diversiteit aan opleidingsniveaus, leeftijden en burgerlijke statuten. Via de Belgische Consul in Rabat, Dhr. Mommer, werd ik in contact gebracht met Mevr. Jacquet, de Belgische voorzitter van de UNESCO zetel aan de "Faculté des



Lettres et des Sciences Humaines” in Kenitra. Zij nodigde me uit om de interviews op de faculteit uit te voeren, in functie van een steekproef voor de publieke sector. Ik kon er spreken met zowel ongeschoolde, middelmatig geschoolde als hooggeschoolde vrouwen, die onder de voogdij van het Ministerie van Hoger Onderwijs vallen. De onderwijssector is de publieke sector die de hoogste feminisatiegraad heeft. Aangezien alle functionarissen onder het Ministerie van Hoger onderwijs dezelfde rechten en plichten bezitten en deze onderwijssector een groot aandeel vrouwen tewerkstelt, vormt de steekproef een goede afspiegeling van de situatie van vele vrouwen. Voor de publieke sector, werden nog één professor-onderzoekster in Meknès en een bediende aan de dienst legalisering in Kenitra geïnterviewd.

Het veldwerk rond vrouwen in de private sector vond plaats op het bedrijf “X” in de industriezone Hay Moulay Rachid in Casablanca. Het is een Franse onderneming die magnetische wikkelingen produceert voor onder andere de vliegtuigbouwkunde, de automobielsector en telecomapplicaties. Het bedrijf kwam van de grond in 1978 en in 1998 werd een productie-eenheid opgericht in Casablanca. In 2000 werden eveneens drie fabrieken geopend in Guandong (China) voor de productie op zeer grote schaal. “X” kan gekarakteriseerd worden als een typisch mondiale onderneming: de commerciële, Research & Development, logistieke, hoogtechnologische en sociale activiteiten blijven gelokaliseerd in Europa (Frankrijk), terwijl de manuele en half geautomatiseerde productie aan lageloonlanden wordt uitbesteed. De Marokkaanse vestiging is een vennootschap met een Marokkaanse bedrijfsleider, maar blijft Franse eigendom. Er werken 150 mensen, waarvan 85% vrouwen. Alle vrouwen bezitten minimaal een basis instructieniveau en spreken redelijk goed Frans. Bij eventuele moeilijkheden, hielp de directiesecretaresse met vertalen.

Aangezien het merendeel van de vrouwen tewerkgesteld in de industrie voorkomt in de textielsector, trachtte ik interviews te versieren in een confectiebedrijf. De textielnijverheid is een controversiële sector in Marokko en wordt gekarakteriseerd door zeer vrouwonvriendelijke arbeidscondities (Bourqia 1999). Ik slaagde er uiteindelijk in om twee interviews af te nemen in het confectiebedrijf naast “X”.

Verder werd nog één gesprek gevoerd met een huishoudster, tewerkgesteld bij particulieren. Ook de arbeidsomstandigheden en rechten van deze huishoudsters of “bonnes – femmes de ménage” zijn een fel bediscussieerde

ontwikkelingsproblematiek in Marokko. Vandaag is “loonarbeidster” het vaakst voorkomend professioneel statuut voor vrouwen in steden. Vroeger was dit het geval voor “bonnes” (Meknassi 2000).

Een gedetailleerde beschrijving van de steekproef bevindt zich in bijlage 3.

### **1.2.2. Methode en analyse**

Het onderzoek maakt gebruik van semi-gestructureerde diepte-interviews met een flexibel te hanteren vragenschema. Dit schema werd opgesteld op basis van voorgaand kwalitatief onderzoek bij Marokkaanse vrouwen door Fatima Mernissi (1988) en Rahma Bourqia (1999). De verfijning van de vragenlijst gebeurde in samenwerking met Mevr. Jacquet.

Elk interview behandelt drie grote thema's die verband houden met de mate waarin arbeid bijdraagt tot een betere socio-economische positie van de vrouw. Eerst komen de objectieve arbeidskarakteristieken aan bod. Een volgende deel van het interview gaat in op de impact van arbeid op het niveau van de familie. Vervolgens wordt gesproken over in hoeverre arbeid leidt tot een verbetering van de levenskwaliteit. De levenskwaliteit bevat enerzijds de materiële condities en de mate waarin arbeid bijdraagt tot het algemene welzijn. Anderzijds heeft het betrekking op de sociale situatie aangaande het vrouw-zijn. Hiermee bedoel ik de sociale en economische positie in vergelijking met mannen zoals het verschil in salaris, de kans op werk en participatie op verschillende hiërarchische niveaus (Drainville 2001).

De meeste vrouwen spraken Frans. De interviews met de “bonnes” in Kenitra en in het confectiebedrijf voltrokken zich met behulp van een vertaler. De interviews vonden plaats in een apart lokaal op de universiteit en op “X”. De interviews in de textielnijverheid werden gevoerd op de werkplaats zelf. De professor-onderzoekster, de vrouw van de dienst legalisering en de “bonne” bij particulieren, werden geïnterviewd in hun thuissituatie. Alle interviews werden - mits geïnformeerde toestemming (“informed consent”) – geregistreerd op band en nadien getranscribeerd. De verwerking van ieder interview gebeurde aan de hand van een vertaling naar het Nederlands en een verdeling van het ruwe materiaal over de drie behandelde thema's<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> verwerking van de interviews in bijlage 4

In de volgende sectie worden de verwerkte interviews in de drie thema's geïntegreerd. Per thema wordt rekening gehouden met de opdeling tussen privaat en publiek en de verschillende situatie voor niet-opgeleide en opgeleide vrouwen. In de conclusie wordt teruggekoppeld naar de centrale onderzoeksvraag, namelijk in welke mate arbeid bijdraagt tot de socio-economische positie van vrouwen in steden.

### 1.2.3. Resultaten

#### 1.2.3.1. Objectieve arbeidskarakteristieken

De objectieve arbeidskarakteristieken bestaan uit de vastliggende arbeidscondities, waarop de medewerker weinig invloed kan uitoefenen. Hierbij wordt gedacht aan de wettelijk bepaalde arbeidsaspecten zoals de arbeidsuren, de vakantieregeling, het loon, de sociale zekerheid en de formele procedures van het bedrijf zoals de rekruterings- en promotiestrategieën.

Vooral in de private sector, worden de rechten van medewerkers met een korreltje zout genomen. De productiearbeidsters op "X" worden betaald per stuk en bereiken hierdoor zelden het maandelijks minimumloon ("smic") van 1500 dirham<sup>6</sup>. De directiesecretaresse, de technisch assistente en de productiechef ontvangen wel het "smic". Bovendien rapporteren meerdere vrouwen op "X" dat mannen meer verdienen dan vrouwen:

"Ik denk dat mannen hier een beter salaris hebben dan vrouwen (...) vrouwen willen werken voor eender welk salaris. Mannen anderzijds bediscussiëren het salaris steeds, omdat ze zagezegd een gezin moeten onderhouden. Ik zie in mijn omgeving dat alle mannen een beter salaris hebben dan vrouwen. Vrouwen op een post met verantwoordelijkheden zullen wel meer verdienen. Maar op eenvoudige posten zullen mannen steeds meer verdienen." (IS12 2004; mijn vertaling)

"Le nouveau Code du travail" (2004) promulgeert nochtans, in navolging van de Internationale Arbeids- organisatie, de gelijkheid op gebied van salaris. De meisjes uit het textielbedrijf verdienen zeven dirham per uur, wat een maandsalaris van ongeveer 1200 dirham oplevert.

<sup>6</sup> 1 dirham = 0.1 euro

De geïnterviewde vrouwen uit de publieke sector menen dat mannen en vrouwen eenzelfde loon ontvangen voor hetzelfde werk. De “bonnes” op de faculteit van Kenitra ontvangen het “smic”.

De vrouwen in de private sector werken opvallend meer dan in de publieke sector. De wettelijke wekelijkse arbeidsduur is er gefixeerd op 44 uur. Op “X” en in het textielbedrijf wordt negen uur per dag gewerkt. De wekelijkse rust bij beide bedrijven is op zaterdagmiddag en op zondag. Dit maakt dat de vrouwen wekelijks 50 uur presteren. Op “X” zijn er ook ochtend- en avondploegen die wekelijks respectievelijk 45 en 48 uur presteren. De productiearbeidsters op “X” bezitten een jaarlijks verlof van vijftien dagen. De directiesecretaresse, de technisch assistente en de productiechef hebben jaarlijks 21 dagen verlof.

Het arbeidsrecht verplicht de werkgever om elke medewerker die reeds zes maand bij hem/haar in dienst is, een salaris uit te betalen tijdens het jaarlijks verlof. Alle vrouwen rapporteren nochtans niets te ontvangen. Een mogelijke verklaring betreft het feit dat de arbeidscontracten elke zes maand worden vernieuwd, wat het arbeidsrecht nochtans verbiedt. Een arbeidscontract van bepaalde duur is slechts toegestaan onder strikt omschreven voorwaarden (artikel 16 AR 2004). Een arbeidscontract van onbepaalde duur legt grotere verplichtingen op aan de werkgever, waardoor veel werkgevers zich hiervan pogen te onttrekken. Eén arbeidster getuigde:

“We werken steeds met contracten van zes maand. Als er werk is, werken we en als er geen werk is, vliegen we aan de deur, ‘byebye’. Dit kan ook maar omdat er gaan vakbond is.” (IS13 2004; mijn vertaling)

De “bonnes” op de universiteit werken dagelijks vijf uur en hebben op zaterdagmiddag en zondag vrijaf. Het ander personeel, de professor-onderzoekster en de vrouw van de dienst legalisering werken zeven uur per dag en hebben in het weekend vrij. De professor-onderzoekster en de administratief bediende vertelden bovendien dat het merendeel van de vrouwelijke professoren enkel in de voormiddag werkt. Ze geven hun lessen en vertrekken, zonder zich te engageren voor onderzoek, publicaties of begeleiding van studenten. Ze worden echter wel betaald om aanwezig te zijn:

“Mijn meeste collega’s zijn niet zo geëngageerd. Ze doen enkel hun taken, het strikt noodzakelijke, omdat ze kiezen voor hun gezin en hun huishouden doen zoals het hoort. Ik wil lesgeven zoals het hoort.” (IS1 2004; mijn vertaling)

Arbeid in de publieke sector en meer specifiek in het onderwijs, is minder zwaar en beter aangepast aan de levenssituatie van vrouwen. Bovendien hebben de vrouwen in de publieke sector jaarlijks een maand betaald verlof.

De medewerksters van “X” gaven aan gedekt te worden door de sociale zekerheid. Ze beweerden ingeschreven te zijn bij de “Caisse Nationale de la Sécurité Sociale” (CNSS), omdat ze er een kaart van hebben met een inschrijvingscode. Bijna geen enkele vrouw kan echter vertellen wat het precies inhoudt: “Ik weet niet juist wat dat wil zeggen? Het is een soort verzekering voor als je ziek bent of zwanger?” (IS12 2004; mijn vertaling). In de private sector, zijn werkgevers verplicht om hun arbeidskrachten van CNSS te voorzien (Benabdenbi-Djerrari 1992)<sup>7</sup>. Op “X” en het textielbedrijf zou de CNSS, ten eerste, het salaris volledig uitbetalen in geval van zwangerschap, ten tweede, de medische kosten voor de helft terugbetalen en ten derde, het pensioensparen voor haar rekening nemen. Eén meisje op “X” vertrouwde me echter toe dat ze onlangs ontdekte voor elke maand slechts één dag ingeschreven te zijn bij de CNSS. Ze werkt reeds zeven jaar op “X”, krijgt elke zes maand een nieuw contract en is maar voor drie maand ingeschreven bij de CNSS: “Als ik stop met werken, heb ik niets anders dan mijn salaris” (IS8 2004; mijn vertaling). Haar werkgever houdt echter wel maandelijks een aanzienlijk deel van haar salaris af voor de CNSS:

“Als ik 1500 dirham verdien, nemen ze honderd en als ik 2000 dirham verdien, nemen ze tweehonderd. Wat er met dat geld gebeurt, weet ik ook niet?” (eigen notities)

Ze onderneemt geen acties uit om schrik haar werk te verliezen. Over het algemeen wordt slechts 25% van de loonarbeidsters gedekt door de CNSS (Benabdenbi-Djerrari; Meknassi 2000). Dus ook hier wordt het arbeidsrecht met de voeten getreden en stemt de juridische context niet overeen met de realiteit.

Voor functionarissen, voorziet de staat publieke instellingen die identieke voordelen verschaffen als de CNSS voor de private sector. Er bestaan verschillende pensioenkassen – zoals de “Caisse Nationale de Retraite et d’Assurance” – en mutualiteiten, zoals de “Caisse Nationale des Organismes de Prévoyance Sociale” (Meknassi 2000). Alle vrouwen, behalve de “bonnes”, gaven aan verbonden te zijn

---

<sup>7</sup> interview met Mr. Elkouri Elhadj, professor arbeidsrecht aan de “Faculté de Droit” in Rabat – Agdal (24/06/2004)

met een pensioenkas en mutualiteit en worden volledig uitbetaald in geval van zwangerschap en ziekte. De “bonnes” rapporteerden dat er voor de mutualiteit en het pensioensparen een deel wordt afgehouden van het salaris. Ze hebben het recht, maar doen afstand van dit recht omdat er op het einde van de maand niets van het salaris zou overblijven.

Op “X” vertelden de productiewerksters het loon te verliezen in geval van ziekte. Ook de textielwerksters zouden het salaris verliezen. De technisch assistente beweerde nog nooit het loon onthouden te zijn in geval van ziekte. De directiesecretaresse gaf aan dat de CNSS het salaris pas vanaf de achttiende dag ziekteverlof zou uitbetalen. Het ligt niet voor de hand om uit dergelijke uiteenlopende getuigenissen een conclusie te trekken. In ieder geval formuleert het arbeidsrecht geen enkele verplichting met betrekking tot het uitbetalen van een salaris in geval van ziekte. Wel vermelden Meknassi (2000) en Elkouri (2004) dat de CNSS dit gedeeltelijk of volledig op zich kan nemen.

De universiteit van Kenitra heeft een vakbond, maar geen enkele vrouw wenst zich hierbij aan te sluiten. Mevr. Jacquet informeerde me over een corruptieschandaal van de vakbond. Op “X” vinden geen syndicale activiteiten plaats, doch vinden de meeste vrouwen de aanwezigheid van een vakorganisatie noodzakelijk. Ze dringen er niet op aan, uit angst om het werk te verliezen.

“Ik verdedig mezelf. Maar iedereen heeft schrik om zijn plaats te verliezen. Dus we komen naar hier, doen ons werk, vertrekken nadien en trekken het ons zo weinig mogelijk aan. Want er is niemand die in onze naam spreekt, zie je? Er is niemand, we hebben geen vakbond. Maar ik vind het wel echt nodig. Als ik een probleem heb, kalmeer ik me. We hebben niet al onze rechten, zie je?”  
(IS8 2004; mijn vertaling)

In zijn redevoering met betrekking tot het arbeidsrecht heeft Koning Mohammed VI (2004) het nochtans vol trots over de syndicale vrijheid en de vrijheid om zich te verenigen.

Met betrekking tot rekruterings- en promotie activiteiten, bestaan er actueel in de publieke sector meerdere charters om de vrouwelijke tewerkstelling en insluiting in verantwoordelijkheidsposities te bevorderen. Toch heerst er nog formele discriminatie. Vrouwen blijven uitgesloten van bepaalde verantwoordelijkheidsposities op het niveau van binnenlandse ministeries. Ze mogen geen enkele autoriteitspositie – zoals

bijvoorbeeld prefect van een stad (Wali of Gouverneur of Moqadem) of “Kaid” – bekleden (IS1 2004). Verschillende Koninklijke Besluiten weerhouden vrouwen van functies zoals postbode en agent bij de koninklijke gendarmerie of brandweer (Combe 2001). De laatste jaren gebeurt alles op basis van projectdossiers, waardoor vrouwen meer kansen krijgen:

“Het is belangrijk te onderstrepen dat op het niveau van ministeries, de dossiers goed en eerlijk behandeld worden. Op politiek niveau, hogerhand, is er geen probleem. Het is de basis die problemen oplevert. Er is echter een beweging op gang. Er is een politieke wil die zich gaat bevestigen op het ministeriële niveau, op het niveau van alle ministeries. Maar er heerst nog steeds een culturele impasse, er bestaan nog steeds structuren die geworteld zijn in een conservatief verleden dat doorweegt op de wetgeving.” (IS1 2004; mijn vertaling)

Niettegenstaande het gerapporteerde verschil op gebied van loon op “X”, gaven alle geïnterviewden aan dat mannen en vrouwen identieke tewerkstellings- en promotiemogelijkheden hebben. De productie- en kwaliteitschefs zijn vrouwen. Met uitzondering van het directiesecretariaat, worden op het directieniveau echter geen vrouwen geobserveerd. De technisch assistente gaf aan dat er voor verantwoordelijkheidsposities binnen de onderhoudsdienst, steeds mannen zullen gekozen worden.

“Ik heb verschillende sollicitaties gedaan voor werk binnen de onderhoudsdienst, dus echt werk met machines, maar ik vond geen werk in dat domein. Ik vond werk, maar eerder in het administratieve domein.” (IS12 2004; mijn vertaling)

Ook de meisjes van het textielbedrijf zeggen te kunnen promoveren tot chef.

Wat onmiddellijk opviel, was de hoge scholingsgraad van de productiewerksters op “X”. Het waren hoofdzakelijk jonge, hogeschoolde meisjes, die meerdere jaren werk zochten in overeenstemming met hun diploma, maar zich uiteindelijk genoodzaakt zagen om werk ver beneden hun diplomaniveau te aanvaarden.

#### 1.2.3.2. De impact van werk op het niveau van de familie

Dit onderdeel behandelt de impact van arbeid op de traditionele familiestructuren. Er wordt onderzocht of arbeid macht geeft binnen de familie, of de vrouwen het salaris

zelf kunnen beheren en waarvoor het loon wordt aangewend. Ook ga ik in op de mate van interferentie tussen werk en huishoudelijke taken.

Op stedelijk niveau, heerst er een duidelijke impact van vrouwenarbeid op de traditionele familiestructuren. Het traditionele Marokkaanse gezin met vijf tot acht kinderen en tien tot twaalf gezinsleden, kan men er nog nauwelijks observeren. Van de zeventien geïnterviewde vrouwen, blijven er elf zonder kinderen. Vooral in de private sector – op “X” en het textielbedrijf – komen veel alleenstaande vrouwen voor. Ze werken voor hun onafhankelijkheid, om zelf over een salaris te beschikken, om het huis te verlaten en dingen bij te leren. Toch rapporteerden ze allen te zullen stoppen met werken als ze een man vinden met een mooi salaris. Maar dit kan niet louter beschouwd worden als een uiting van de wil om de traditionele huishoudelijke rol op zich te nemen. Het merendeel van de meisjes is tewerkgesteld onder hun diplomaniveau en de arbeidscondities waarin ze nu verkeren zijn veel slechter dan de huwelijkscondities waarin ze zouden terechtkomen:

“Ik ben nu nog alleenstaand, maar zoals iedereen wil ik weten hoe een huwelijksleven eruit ziet. Als ik een man vind met een mooi salaris, dan stop ik met werken. Maar niet als ik werk zou vinden in overeenstemming met mijn diploma. Als ik dat niet kan, verkies ik thuis te blijven. Want nu werk ik louter voor mijn salaris, niet voor mijn persoonlijke ontplooiing. Ik zal het niet erg vinden om afhankelijk te zijn van hem, als hij een goed salaris heeft. Maar als hij niet genoeg verdient, ben ik verplicht hem te helpen.” (IS11 2004; mijn vertaling)

De laatste bewering duidt bovendien op een verschuiving in de traditionele waarde van de man als broodwinner voor het gezin. Vandaag willen mannen dat vrouwen buitenshuis werken en een financiële bijdrage leveren. “Vroeger aanvaardden de mensen niet dat de vrouw werkte, maar nu willen de mannen – en zeker de jonge generatie mannen – dat de vrouw werkt.” (IS10 2004; mijn vertaling). Eén van de “bonnes” zei:

“Mannen verplichten hun vrouw om te werken. Als een man een vrouw haar hand vraagt, vraagt hij hoeveel ze verdient en als ze “1500 dirham” zegt, pakt hij zijn biezen. Daarom moet de Moudawana veranderd worden, omdat het niet in overeenstemming is met de realiteit. Het klopt niet, omdat de vrouw nu meer taken heeft dan de man. De vrouw doet de huishoudelijke taken, gaat



naar de markt, onderwijst de kinderen, leidt het huishouden, het budget, alles, alles!” (IS2 2004; mijn vertaling)

Vrouwelijke beroepsarbeid ligt bovendien mede aan de basis van de dalende trend van huwelijken in steden. Eén productiewerkster beweerde dat vrouwenarbeid de hoge werkloosheid bij mannen en hieruit voortvloeiend het uitblijven van huwelijken veroorzaakt:

“Ik denk dat werkloosheid bij mannen komt door vrouwenarbeid. Als vrouwen werken, kunnen mannen niet werken en komt er ook geen huwelijk. Er is niet veel werk en werkgevers verkiezen meisjes omdat ze minder duur zijn. Mannen vinden bijgevolg geen werk en kunnen geen huwelijk betalen.” (IS11 2004; mijn vertaling)

Alle vrouwen, behalve één, werken voor hun onafhankelijkheid en gaven aan dat arbeid en een salaris macht geven binnen het gezin. De secretaresse op de universiteit, een islam prakticante, beweerde dat arbeid geen macht geeft op het niveau van de familie, omdat het haar berooft van haar familiale tijd. Het schenkt haar niets, omdat ze niets levert aan haar familie. Haar familie verliest haar. Ze voelt zich verloren en onrein en wil een stabiel huisgezin creëren (IS7 2004). De alleenstaande vrouwen beheren het salaris zelf. Ze houden een deel voor zichzelf, maar staan vrijwillig een deel af aan de familie. Het is opvallend dat het salaris van getrouwde vrouwen gespendeerd wordt aan de kinderen. Ze bekostigen er vooral onderwijs mee, omdat de echtgenoot hier niet voor wil opdraaien. Getrouwde vrouwen werken hoofdzakelijk voor een betere toekomst voor hun kinderen, om het huis te verlaten en uit economische noodzaak. Soms wordt het salaris apart gehouden en beheert elk zijn eigen deel, of het wordt samengevoegd en gemeenschappelijk beheerd of de echtgenoot beslist wat ermee gebeurt.

De getrouwde vrouwen en de “bonnes” rapporteren dat de huishoudelijke taken heel moeilijk te combineren vallen met beroepsarbeid. Marokkaanse vrouwen vervullen vandaag een dubbele rol.

“Vrouwen hebben onafhankelijkheid verworven, maar het leven is er niet gemakkelijker op geworden. We hebben vrouwenrechten gevraagd en nu is de vrouw overbelast. Ze is ongelukkiger dan haar moeder. Het werk van buitenshuis wordt gedeeld, het salaris wordt gedeeld, maar de huishoudelijke taken niet. Je vindt zelden een man die meehelpt.” (IS5 2004; mijn vertaling)

Een vrouw met een gezin kan praktisch onmogelijk een carrière uitbouwen. Er dringt zich steeds een keuze op. De gescheiden professor -onderzoekster getuigde:

“Ik kan onmogelijk de twee doen. Toen ik getrouwd was, waren er ook nog de verplichtingen ten aanzien van mijn echtgenoot en dat kon ik er niet bijnemen. Ik investeer bijna al mijn tijd in mijn werk nu, het is een compensatie. Voor mij is investeren in een gezin niet rendabel. Ik vind mezelf terug in mijn werk. Gelukkig nemen mijn moeder en zus de huishoudelijke taken en de zorg voor mijn dochter op zich.” (IS1 2004; mijn vertaling)

#### 1.2.3.3. De impact van arbeid op de levenskwaliteit

Arbeid draagt bij tot de materiële condities van alle vrouwen. Voor de meeste vrouwen vormt het financiële aspect de voornaamste drijfveer tot arbeid buitenshuis. Dit is zeker het geval voor niet opgeleide vrouwen, zoals de “bonnes” op de universiteit en de “bonne” bij particulieren. Ze werken om te overleven. Verder moet er een onderscheid gemaakt worden tussen vrouwen die werken volgens hun diploma en opgeleide vrouwen die een veel lagere post aanvaardden. De eerste groep gaf aan niet in de eerste plaats te werken voor een salaris. Ze ervaren hun arbeid als een verrijking, een persoonlijke vervolmaking. Voor de productiearbeidsters op “X”, betekent hun werk echter nauwelijks een bron van persoonlijke ontplooiing:

“Werk is voor mij niet meer dan een inkomensbron. Ik ben licentiate, ik heb nooit de intentie gehad om hier te komen werken. Het is louter om geld te verdienen.” (IS11 2004; mijn vertaling)

Het draagt echter wel bij tot het welzijn in die zin dat arbeid leidt tot onafhankelijkheid. De vrouwen houden ook van hun werk omwille van de goede sfeer in het atelier.

Met betrekking tot het sociale statuut van vrouwen, kan gesteld worden dat vrouwen zowel in de publieke als de private sector door arbeid in competitie treden met mannen en steeds meer posten bekleden die traditioneel voor mannen gereserveerd waren. Het is vooral in de publieke sector dat vrouwen de mogelijkheid bezitten om op gelijke hoogte te komen met mannen. Er wordt verteld dat vrouwen nu typische mannenberoepen innemen als taxichauffeur en agent (IS6 2004). Op “X” blijkt het dan weer moeilijk voor een vrouw om een verantwoordelijkheidspost te versieren op een typisch mannelijke dienst zoals de onderhoudsdienst.

Het merendeel van de geïnterviewden meent dat mannen en vrouwen niet volledig dezelfde functies kunnen uitoefenen. Vrouwen zouden niet geschikt zijn voor fysiek zware arbeid en typisch mannelijke beroepen als timmerman, loodgieter en tuinman (IS9 2004). Hierover zei de islam praktikante:

“Ik vind niet dat mannen en vrouwen dezelfde functies kunnen uitoefenen, er is een groot verschil. Zelfs de Koran zegt ‘De man mag hard werk leveren om een leven te verzekeren voor zijn familie, maar de vrouw mag geen arbeid verrichten die teveel kracht vereist’. Ze kan beroepen doen zoals professor, dokter, verpleegster. Ze mag beroepen doen die verbonden zijn met het hart. De manier waarop de vrouw bijdraagt/helpt is niet gelijk aan de manier van de man. De man is solide; de vrouw is fijn, zacht, dus ze moet werken in humane condities. Ik hou er niet van dat vrouwen automechaniciën worden.” (IS7 2004; mijn vertaling)

In de publieke sector kunnen vrouwen de ongelijkheid met mannen reduceren, maar ze moeten hiervoor dubbel zoveel moeite doen.

“De wetten promulgeren gelijkheid tussen man en vrouw, maar er is de traditie van een masculiene dominantie, de traditie van een cultuur die de vrouw absoluut niet respecteert, die niet waardeert wat de vrouw bereikt. Het is een structureel en cultureel probleem, maar niet op niveau van de wetgeving. Het probleem ligt aan de basis. Mannen zullen vrouwen steeds proberen te belemmeren, omdat ze bang zijn voor de concurrentie. De mannen hebben nog niet de maturiteit om te geloven in de vrouw.” (IS1 2004; mijn vertaling)

### **1.3. Conclusie**

Het veldonderzoek laat toe om te besluiten dat het slechts voor een beperkt aantal hoogopgeleide vrouwen mogelijk is om zich via arbeid te emanciperen. Door de hoge werkloosheidsgraad in Marokkaanse steden en het fragiel sociaal statuut van vrouwen, leidt hun inschakeling in het arbeidsproces dikwijls tot een verslechtering van de levenskwaliteit en een bestending van de onderontwikkeling. Vrouwen kunnen middels arbeid hun materiële condities verbeteren, maar slagen er niet in om zich via arbeid persoonlijk te ontplooien of op gelijke voet te treden met mannen. In

de publieke sector worden inspanningen geleverd om aan te sluiten bij de condities verbonden aan het vrouw-zijn. In de private sector en meer specifiek in de industrie, wordt nauwelijks rekening gehouden met de behoeften van vrouwen, zoals crèches en vrouwvriendelijke arbeidsuren. Dit heeft tot gevolg dat veel vrouwen werken uit economische noodzaak en het werk zouden opgeven in geval van een huwelijk. Daar de huishoudelijke taken volledig op de schouders van de vrouw blijven rusten, gaan actieve vrouwen gebukt onder een dubbele rol. Het zijn dus vooral de traditionele waarden en de masculiene dominantie die verhinderen dat vrouwen zich daadwerkelijk kunnen emanciperen via arbeid.

Het bedrijf “X” is mooie casestudie van de manier waarop mondialisering leidt tot een toenemende welvaart van de rijken ten koste van de uitbuiting van zwakkeren. De hoogtechnologische processen en bestbetaalde jobs blijven geconcentreerd in Frankrijk, terwijl de manuele productievestigingen worden gelokaliseerd in lage loonlanden als Marokko en China. Werkgevers focussen de rekrutering bovendien toe op een zwakkere categorie binnen dergelijke landen, namelijk vrouwen. Mondialisering en het kapitalisme buiten de patriarchale verhoudingen binnen landen zoals Marokko uit ten behoeve van economische groei. Dus in plaats dat vrouwen aan de hand van arbeid hun ondergeschikte positie en de masculiene dominantie kunnen doorbreken, worden deze machtsrelaties dikwijls bestendigd op niveau van het economisch actieve leven.

## **2. Vrouwenarbeid op het Marokkaanse platteland**

### ***2.1. De socio-economische positie van vrouwen op het platteland***

Het analfabetisme, de droogte, het isolement en de afstand tot grote stadscentra, voeden de enorme armoede op het Marokkaanse platteland. Deze armoede wordt hoofdzakelijk gevoeld door rurale vrouwen, die verantwoordelijk zijn voor het

levensonderhoud van het gezin en de opvoeding van kinderen (Drainville 2001; Marselles 2003). Ze worden over het algemeen belast met de bevoorrading in water en brandhout en oefenen hun huishoudelijke taken uit in moeilijke omstandigheden, zoals gebrek aan elektriciteit en gas (DS 1999).

Rurale vrouwen bevinden zich op de onderste trede van de socio-economische ladder en worden gediscrimineerd binnen bijna alle maatschappelijke niveaus. Bovendien kunnen ze weinig genieten van de investeringen in menselijk kapitaal (Combe 2001; Marselles 2003). Van de tien arme vrouwen, leven er negen op het platteland (DS 1999). RURALE vrouwen worden het meest benadeeld op gebied van toegang tot onderwijs, alfabetisering en professionele vorming. De alfabetiseringsgraad van volwassenen, rurale vrouwen (12.3%) is vier keer zo laag als het nationale gemiddelde (48.9%). De graden van alfabetisering zijn in stijgende volgorde: rurale vrouwen, rurale mannen, stadsvrouwen en stadsmannen. Deze situatie persisteert omdat ouders hun jonge dochters in rurale milieus het recht ontzeggen op onderwijs: 38.5% van de meisjes op het platteland is ongeschoold omdat hun ouders weigeren dat ze naar school gaan. Deze ongelijke toegang tot onderwijs en alfabetisering heeft gevolgen op gebied van professionele vaardigheden en de insluiting in lucratieve activiteiten. De toegang tot professionele vorming is immers conditioneel voor de toegang tot educatie. Slechts een symbolische proportie van de vrouwen van ouder dan zeven jaar genoot een professionele vorming (0.6%). Deze proportie is tien maal zo groot in steden (6.1%).

Verder profiteren vrouwen op het platteland onvoldoende van gezondheidsdiensten. Dit ligt zowel aan de infrastructurele ontoereikendheid als aan de culturele weerstand met betrekking tot het gebruik van de voorzieningen. Zo blijven vrouwen zelfs in geval van ziekte verantwoordelijk voor het huishouden en de kinderen, bevindt 59% van de rurale bevolking zich op minimum zes kilometer van een dispensarium en weigeren vele vrouwen er een dokter te consulteren omdat het een man is of omdat hun echtgenoot het hen verbiedt.

De deelname van vrouwen aan beslissingen op familiaal en gemeenschapsniveau, is beperkter op het platteland dan in steden. Daar waar vrouwen in steden relatief zichtbaar zijn binnen de verschillende socio-politieke domeinen, blijft de civiele

participatie van vrouwen op het platteland beperkt tot coöperatieven en vrouwenbewegingen. Slechts 3.7% van de vrouwen op het platteland heeft een stem in haar eerste huwelijksbeslissing (tegenover 12.2% in steden), 85.3% beschouwt de toestemming van de echtgenoot of voogd als noodzakelijk alvorens het huis te verlaten (tegenover 61.2% in steden) en 53.8% van de vrouwen in rurale milieus wenst vergezeld te worden bij het verlaten van het huis (tegenover 16.4% in steden) (DS 1999).

Al deze indicatoren wijzen ontegensprekelijk op de zwakke sociale status van rurale vrouwen. Een ander domein waar vrouwen een ondergewaardeerde positie innemen, betreft arbeid of de deelname aan activiteiten die een inkomen genereren. De discriminaties binnen de verschillende maatschappelijke sferen zijn onderling verbonden en kunnen onmogelijk los van elkaar gezien worden. Aangezien economische participatie van vrouwen het onderwerp van deze scriptie uitmaakt, wordt de karakterisering van vrouwenarbeid op het Marokkaanse platteland gepresenteerd in een aparte, hiernavolgende sectie. Net zoals in het vorige hoofdstuk, wordt een beeld geschapen van de arbeidsmarktpositie van vrouwen aan de hand van nationale arbeidsstatistieken, bekomen op de “Direction de la Statistique” (DS) in Rabat. Daar de officiële statistieken de vrouwelijke activiteit onderschatten, wordt ook hier de informatie aangevuld met meer gendergevoelige gegevens.

## ***2.2. Een zicht op vrouwenarbeid op het platteland***

Ondanks de hierboven besproken staat van armoede en van sociale en economische onderontwikkeling, bezitten rurale vrouwen een hoge activiteitsgraad. De Nationale Arbeidsenquête van 2003 toont aan dat de algemene stijging van de activiteitsgraad op het platteland bijna volledig kan teruggebracht worden op de activering van de vrouwelijke plattelandsbevolking (+4.6 procentpunten). Op het platteland is de vervrouwelijking van de actieve bevolking bovendien sterker dan in steden (+2.4 procentpunten). De vrouwelijke activiteitsgraad bedraagt er 37.3% tegenover slechts 20.9% in steden (DS 2003). Zoals reeds vermeld, onderschatten deze officiële statistieken dan nog haar werkelijke activiteit.

De relatief sterke participatie van rurale vrouwen moet steeds gezien worden in het licht van de grote overlapping tussen economische activiteiten en huishoudelijke arbeid binnen de landelijke regio's (DS 1999). In steden is dit onderscheid scherper (Marselles 2003) en worden vrouwen vaker gedwongen tot een keuze tussen gezin en werk. De reconstructie van de actieve levenscyclus toont aan dat rurale vrouwen gedurende de ganse levensloop actiever zijn en dat slechts in 6.9% van de gevallen het actieve leven wordt onderbroken (tegenover 20.6% in steden). Slechts 7.5% van de plattelandsvrouwen nestelen zich na deze breuk voorgoed in de werkloosheid, terwijl 84.6% hun vorige baan hernemen en 7.9% ander werk vindt (DS 1999). Door de meer traditiegetrouwe verdeling van arbeid volgens geslacht op het platteland, dient er geen radicale keuze gemaakt te worden tussen gezin en werk. Het feit dat de economische activiteiten er dikwijls een huishoudelijk karakter hebben, de familie ten goede komen (bijvoorbeeld "familiehulp"<sup>8</sup>) en thuis voltrokken kunnen worden (bijvoorbeeld veeteelt of weven), maakt dat vrouwen zelfs met een gezin economisch actief kunnen blijven. In steden echter worden steeds meer vrouwen zichtbaar binnen een waaier van typische mannenberoepen die moeilijker verzoenbaar zijn met een gezin. Bovendien werkt de meerderheid van de vrouwen in steden onder de vorm van "loonarbeid" (75.9%) (DS 2003). Dit professioneel statuut wordt gekenmerkt door arbeidsuren en werkschema's die vrouwonvriendelijk en zwaar zijn. De dubbele rol en het hieruit voortvloeiende rolconflict dwingt haar vaak tot de keuze het werk op te geven.

De sterke activering van de vrouwelijke plattlandsbevolking in 2003 wordt beantwoord met effectieve tewerkstelling: +4.5 procentpunten voor de actieve vrouwelijke rurale bevolking. Hierdoor daalt de werkloosheidsgraad binnen betreffende groep met 0.1 procentpunt in 2003 (DS 2003).

Toch dient deze ogenschijnlijk gunstige evolutie genuanceerd te worden bij nadere inspectie van de soort gecreëerde arbeid. Het merendeel van de netto gecreëerde tewerkstelling op het platteland betreft immers niet verlonde arbeid ("familiehulp" en "leercontracten"). Dit soort arbeid steeg met 11.7% in 2003 (274 000 posten, voor 66.6% ingenomen door vrouwen) terwijl "loonarbeid" en "zelfstandige tewerkstelling" een lichte daling kennen van 1.0% en 1.1% respectievelijk. In 2002,

---

<sup>8</sup> Een bezette actieve persoon, werkende in één of meerdere ondernemingen, in naam van een lid van haar/zijn familie zonder hiervoor verlonde te worden. Ook iemand die een lid van zijn/haar familie helpt bij zijn/haar werk. De familiehulp leeft steeds bij diegene waarvoor hij/zij werkt.

werd 84.1% van vrouwen op het platteland tewerkgesteld als “familiehulp” (tegenover slechts 5.1% in steden). “Zelfstandige” vormt er de tweede grootste tewerkstellingscategorie (10.3%) en slechts 4.9% van de vrouwelijke bevolking op het platteland komt voor binnen “loonarbeid” (tegenover 75.9% in steden) (DS 2002). Het is echter ook voor dergelijke niet-verloonde arbeid dat rurale vrouwen hun arbeidskracht ter beschikking stellen. Dus vrouwen stellen wel vaker hun arbeidskracht ter beschikking, doch komen vooral terecht binnen niet-betaalde en ongereguleerde arbeid. Daar waar "loonarbeid" geregeld wordt door het arbeidsrecht, dat vooral tot doel heeft de loonarbeider te beschermen, genieten niet-loonarbeiders geen specifieke wettelijke bescherming, zodat ze quasi volledig worden overgelaten aan de willekeur van de werkgever. Bij “familiehulp” gaat het om individuen die worden tewerkgesteld bij een dicht familielid in ruil voor onderdak en voedsel, zonder dat hier een loon wordt voor uitbetaald. De familiebanden kunnen echter veel minder dicht zijn zoals in de kleinhandel en de artisanale beroepen. Het is eerder de regel dan uitzondering dat dit statuut fungeert als dekmantel voor niet aangegeven loonarbeid. Op die manier wordt ontsnapt aan de sociale wetgeving. De huisarbeidsters worden niet juridisch gedekt, noch door de arbeidswetgeving, noch door de sociale zekerheid, noch door eender welke maatregel met betrekking tot vrouwenarbeid (Meknassi 2000).

Een andere illustratie van de precare arbeidsmarktpositie van rurale vrouwen betreft de hoogste graad van vervrouwelijking in “gebrekkig omschreven economische activiteiten” (45.9%). De aanzienlijke feminisatiegraad binnen dergelijke activiteiten op het platteland, wijst op de niet-erkenning van vrouwenarbeid. Er wordt bovendien niet nader gespecificeerd hoeveel vrouwen hierin tewerkgesteld zijn (0%), wat nog eens aantoont dat haar activiteit aan de statistische registratie ontsnapt. Logischerwijze wordt bijna de volledige vrouwelijke rurale actieve bevolking opgeslorpt binnen “landbouw, bosbouw en visvangst” (92.4%) (DS 2003). Het gaat om graanculturen en peulgewassen, industriële en olieachtige culturen, boomkwekerij, visvangst, bosbouw en veeteelt (Marselles 2003).

In vergelijking met mannen, werkt een grotere proportie vrouwen als ongekwalificeerde arbeidster (39.6% tegenover 36% bij mannen). Dit geldt vooral in rurale milieus (46.2%) (DS 1999). Het is binnen dit milieu dat de grootste verschillen tussen mannen en vrouwen worden vastgesteld naar hiërarchisch niveau en



beslissingsbevoegdheden. Vijfentachtig procent van de vrouwelijke beroepsbevolking wordt er tewerkgesteld als “arbeidster in landbouw en visvangst” (mannen 47.4%). Verder komt ze voor als “gekwalificeerd of ongekwalificeerd ambachtslied” (5.4%) en binnen “niet-landbouw arbeid, magazijnierwerk en arbeid binnen kleine beroepen” (1.3%). Ze bekleedt geen enkele positie aan de top en op het hogere kaderniveau. Ook in het middenkader en als bediende blijft ze grotendeels afwezig (0.2% tegenover 0.6% van de mannelijke beroepsbevolking voor “middenkader” en 0.5% tegenover 2% van de mannelijke rurale beroepsbevolking voor “bediende”). Bovendien is meer dan de helft van de vrouwelijke hooggediplomeerde actieve bevolking op het platteland werkloos: 51.0% tegenover slechts 1% van de laaggediplomeerde vrouwelijke actieve plattelandsbevolking. Bij mannen zijn de cijfers respectievelijk 27.4% en 3.2%. In het kort is ze bovengerepresenteerd binnen de laagste beroeps categorieën.

Verder zien we dat op het platteland een groot aantal mannen (28.2%) werken als “zelfstandig landbouwwerker, visser, bosbouwer, jager of gelijkgestelde arbeider”, terwijl deze beroeps categorie slechts 7.3% van de vrouwen opslorpt (DS 2003). Deze categorie veronderstelt eigendom van land en een zekere mate van macht en beslissingsbevoegdheid. De ondervingspraktijken bij rurale vrouwen, waardoor ze vooral werken op land waar ze geen eigendomsrechten genieten, versterken deze trend (Marselles 2003).

### **2.2.1. Naar een verklaring voor de arbeidsmarktpositie van vrouwen op het platteland**

Voorgaande cijfers reveleren de niet-erkenning van vrouwenarbeid op het platteland. De arbeid van vrouwen is er gratis, hard, intensief maar onontbeerlijk voor de ontwikkeling van het land (Ministère de l’Agriculture, du Développement Rural et des eaux et Forêts 2002). Deze socio-economische onderdrukking van rurale vrouwen wordt geschraagd door de sterke patriarchale structuren van de Marokkaanse maatschappij. Het patriarchale systeem produceert en onderhoudt de ongelijkheid tussen man en vrouw. Vooral op het Marokkaanse platteland, heerst er een culturele

traditie van masculiene dominantie die ervoor zorgt dat arbeid nauwelijks bijdraagt tot emancipatie van de vrouw en dat vrouwen amper kunnen deelnemen aan de socio-economische ontwikkeling van het land (Drainville 2001).

De beperkte toegang van vrouwen tot bronnen die toelaten de socio-economische positie te verbeteren, is dus zowel een cultureel als structureel probleem. Het is vooral de verdeling van arbeid volgens geslacht die de devalorisatie van vrouwenarbeid voedt. Deze werkverdeling kent aan vrouwen weinig prestigieuze arbeid toe, die nauwelijks geld opbrengt en niet geregistreerd wordt door de economische indicatoren van een land (Drainville 2001). De werkverdeling volgens geslacht wordt overgedragen via de opvoeding. Ouders zijn geneigd om hun zonen vrij te stellen van alle activiteiten die geen winstgevend karakter hebben en deze toe te wijzen aan hun dochters. Verder voeren meisjes al op zeer jonge leeftijd de typisch vrouwelijke huishoudelijke activiteiten uit, zoals het schoonmaken van de binnen en – buitenzijde van de woning, het afwassen en wassen, het ordenen van woonkamers en het verzorgen van kinderen. Jonge meisjes worden belast met de bevoorrading van water en van hout. Jongens predomineren enkel bij de bewaking van kuddes, de familiale agricultuur en de pluk. De tendens tot toewijzen van de meest winstgevende activiteiten aan jongens en van de minst rendabele taken aan jonge meisjes, is niets anders dan een reproductie van de arbeidsverdeling volgens geslacht (DS 1999). De werkverdeling volgens geslacht en de onthouding van onderwijs zorgen ervoor dat meisjes niet leren om financieel op eigen benen te staan of om in competitie te treden met mannen. De behoefte afhankelijk te zijn wordt al gevoed in de kinderjaren. Bovendien zijn de huishoudelijke verantwoordelijkheden zodanig zwaar, dat vrouwen nauwelijks tijd investeren in lucratieve bezigheden of hun voorouderlijke artisanale “savoir-faire” toepassen. Ook de moeilijke toegang van vrouwen tot microkrediet, de afwezigheid van ondersteunende structuren voor vrouwelijke investeringen, de hoge prijzen of zeldzaamheid van de primaire materie, de beperkte afzetgebieden en de geringe aanspraak op de opbrengsten van hun activiteiten, leiden ertoe dat het vrouwelijk potentieel aan “savoir-faire” niet wordt aangewend. Slechts 21.4% van de vrouwen beschikt zelf over de winsten van haar activiteit. In de overige gevallen eigenen de echtgenoot, de voogd of andere familieleden zich de winsten toe (DS 1999). Het gering toepassen van haar “savoir-faire” en het feit dat ze niet betaald wordt voor haar arbeid, impliceren dat vrouwen zelf hun werk niet naar waarde

schatten en zichzelf niet percipiëren als volwaardige participant bij economische activiteiten.

### **2.2.2. Initiatieven ter bevordering van de vrouwelijke participatie bij ontwikkeling**

De maatschappelijke structuren en de gangbare mentaliteit ondermijnen de overtuiging bij vrouwen de eigen socio-economische positie te kunnen verbeteren en een bijdrage te kunnen leveren tot de ontwikkeling van het land. Rurale vrouwen nemen nochtans voor de socio-economische ontwikkeling van Marokko een sleutelpositie in. Ze vormen een belangrijke actieve kracht op arbeids- en productieniveau en dragen aanzienlijk bij tot het familiale inkomen (Ministère de l'Agriculture, du Développement Rural et des eaux et Forêts 2002). Verder vervullen ze een niet te onderschatten ontwikkelingsrol in interactie met de gemeenschap (Drainville 2001). Zo blijkt onder andere dat vrouwelijke gezinshoofden meer moeite investeren in de scholing van hun kinderen (DS 1999).

Reeds in de jaren tachtig ontstond in Marokko aandacht voor de integratie van rurale vrouwen bij de socio-economische ontwikkeling. De initiatieven werden gemotiveerd vanuit de strategie "Intégration de la femme au Développement" (IFD), die zowel een opwaardering van het vrouwelijke statuut als een bevordering van de ontwikkeling beoogde. Dit doel tot integratie degradeerde al snel tot uitbuiting van de vrouwelijke arbeidskracht ten behoeve van economische groei. De strategie mikte op de financiële autonomie van de vrouw en een verhoging van haar levenskwaliteit in een neoliberale wereldeconomie. De opgezette projecten creëren mogelijkheden voor rurale vrouwen tot het genereren van een inkomen. Het merendeel van deze projecten kadert bijgevolg in een kapitalistische ontwikkelingsideologie, waarin de masculiene dominantie sterk verankerd ligt. Het gevolg is dat vrouwen de masculiene gedragsschema reproduceren en dat hun acties verdoezeld worden in de patriarchale dominantie die het kapitalisme omvat (Drainville 2001).

Indien vrouwen werkelijk hun socio-economische positie willen verbeteren en willen deelnemen aan ontwikkeling, dan dienen de hiërarchische sociale verhoudingen en ongelijkheden tussen mannen en vrouwen geneutraliseerd te worden. De strategieën

moeten de vrouwelijke ondergeschiktheid erkennen en bijdragen tot het elimineren van die onderworpenheid aan het mannelijke geslacht. Rurale vrouwen mogen niet louter beschouwd worden als begunstigde van ontwikkelingsinitiatieven, maar dienen volledig geïntegreerd te worden in het proces van duurzame rurale ontwikkeling en de strijd tegen armoede en analfabetisme. Deze principes worden nagestreefd binnen de meer recente benadering “Genre et Développement” (GD). De strategie beoogt niet enkel ontwikkeling “voor”, maar ook “door” vrouwen en streeft werkelijke empowerment na van rurale vrouwen. Bij IFD gaat het vooral om gecentraliseerde, nationale projecten ter bevordering van de economische groei, waarbij geen rekening wordt gehouden met de specifieke socio-culturele situatie van rurale vrouwen en de bestaande sociale verhoudingen. De toename van het BNP op korte termijn komt er centraal te staan en niet de duurzame verbetering van de socio-economische positie van vrouwen. Bij GD worden de praktische belangen en strategische behoeften van vrouwen geïntegreerd om een billijke, duurzame en participatieve ontwikkeling te bereiken. De overgang van IFD naar GD gaat dan ook gepaard met een shift naar regionalisatie, decentralisatie en deconcentratie van de projecten (Ministère de l’Agriculture, du Développement Rural et des eaux et Forêts 2002). Deze evolutie kan gesitueerd worden binnen de veranderende visie op ontwikkeling: van ontwikkeling als economische groei naar ontwikkeling als duurzame ontwikkeling.

Voorbeelden van dergelijke gendergeoriënteerde projecten op het platteland, zijn vrouwencoöperatieven. Charland-Faucher en Durocher (2001) definiëren een coöperatieve als “een onderneming waarin elk lid gelijke rechten geniet met betrekking tot het beheer van de coöperatieve en waar de opbrengsten verdeeld worden onder de leden.”

De eerste exclusieve vrouwencoöperatieven zagen het licht in 1950. Hun aantal groeide gestaag tot in 1990. Van 1990 tot op heden, is er een toename van 46% vrouwencoöperatieven. Actueel bestaan er 136, wat 3.26% van het nationale aantal bedraagt. Hierin participeren 4860 vrouwen. De coöperatieven worden verdeeld over de artisanale sector (61%), landbouw (38%) en wooncultuur (1%) (Drainville, 2001; Marselles 2003).

Het coöperatief model is in theorie zeer functioneel voor de integratie van de rurale vrouw in de ontwikkeling, de duurzame verbetering van haar levenskwaliteit en in de

strijd tegen armoede. In het kader van GO wordt niet enkel verwacht dat coöperatieven bijdragen tot de levenscondities van rurale vrouwen, maar ook dat ze hun sociale statuut gelieerd aan het vrouw-zijn opwaarderen. De vrouwencoöperatieven vervullen met andere woorden een rol in het wegwerken van de sociale ongelijkheden tussen man en vrouw. Het toepassen van dit model biedt voor vrouwen de mogelijkheid om zich te verenigen in een onderneming die aansluit bij hun behoeften, die lokaal economische en sociale activiteiten genereert en waarin men verondersteld wordt volledig te participeren. Vrouwen kunnen er bijleren op gebied van wetgeving, financiën, democratie, solidariteit, controle en beheer van middelen, commercialisering en innovatie (Drainville 2001).

Het blijft nu nog de vraag in welke mate dit ideaal model wordt toegepast in de praktijk en in hoeverre de leden van een coöperatieve effectief kunnen participeren in de coöperatieve structuren? Met andere woorden in welke mate en op welke manier draagt arbeid op coöperatieven bij tot een verbetering van de socio-economische positie en de levenskwaliteit van rurale vrouwen? Hiermee zijn we aangeland bij de centrale onderzoeksvraag van deze scriptie, die ik beantwoord aan de hand van het tweede deel van de kwalitatieve veldstudie die uitgevoerd werd in juni 2004 in de regio rond Agadir. Aangezien het veldwerk plaatsvond op coöperatieven gespecialiseerd in de productie en commercialisering van argania-olie, wordt een beeld geschetst van het argania project in bijlage 5.

Het veldwerk vond plaats op twee vrouwencoöperatieven voor de productie en commercialisering van argania-olie in het zuidwesten van Marokko. Ze doen dienst als casestudy voor het beantwoorden van de centrale onderzoeksvraag binnen het rurale milieu, namelijk in welke mate vrouwenarbeid bijdraagt tot de socio-economische positie van vrouwen op het platteland en in hoeverre ze door arbeid kunnen participeren in de ontwikkeling van het land.

Het volgende deel biedt een verslag van de ondernomen veldstudie. In een eerste sectie wordt aan de hand van een schets van beide coöperatieven kennisgemaakt met de onderzoeksomgeving. De derde sectie maakt de lezer vertrouwd met de gehanteerde onderzoeks- en analysemethode. Deze ruime omkadering, mondt uit in een rapportering van de belangrijkste resultaten. De rapportering geschiedt, analoog het veldwerk in steden, volgens de 3 behandelde kernthema's, namelijk: de objectieve arbeidskarakteristieken, de impact van vrouwenarbeid op het familiale niveau en de

impact van arbeid op de levenskwaliteit van vrouwen. Deze drie delen worden geïntegreerd in de conclusie.

## **2.3. Veldonderzoek bij actieve Marokkaanse vrouwen op *Argania* coöperatieven**

### **2.3.1. Omkadering van het onderzoek**

Het onderzoeksdeel rond vrouwenarbeid op het platteland werd uitgevoerd op vrouwencoöperatieven, omdat deze kunnen fungeren als staal voor de socio-economische ontvoogding van rurale vrouwen. Coöperatieven bieden aan vrouwen de mogelijkheid om hun materiële condities en hun sociale statuut te verbeteren. Interviews met vrouwen op dergelijke coöperatieven, bieden een inzicht in de mate waarin arbeid bijdraagt tot de levenskwaliteit en de emancipatie van rurale vrouwen. Coöperatieven vormen voor dergelijk onderzoek een ideaal kader, temeer omdat de participatie van vrouwen er op meerdere beslissingsniveaus kan worden nagegaan. Het is een exploratieve veldstudie die een eerste idee wil geven over de betekenis van arbeid voor rurale vrouwen, zonder dat ze de pretentie heeft een allesomvattend kader van de arbeidscondities van rurale vrouwen aan te reiken. Het coöperatief model wordt gekenmerkt door specifieke arbeidsstructuren. De resultaten van dergelijk contextspecifiek onderzoek kunnen niet zomaar gegeneraliseerd worden. In sectie 2.2. kwam reeds een dergelijke overkoepelende karakterisering van vrouwenarbeid aan bod. De huidige studie wil, door de toevoeging van een subjectief element, een aanvulling betekenen op deze karakterisering. De uitgevoerde studie is een casestudie. De resultaten dienen met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd en geëxtrapoleerd te worden. Het onderzoek vond plaats op twee van de vier coöperatieven van “TARGANINE”, een groepering van vrouwencoöperatieven voor de productie en verkoop van argania-olie. De keuze voor “TARGANINE” wordt gemotiveerd vanuit de samenwerkingsrelatie die de groepering onderhoudt met de Vlaamse ontwikkelingssamenwerking. Via de Raadgeefster Ontwikkelingssamenwerking Marokko, Mevr. Khadija Aznag, nam ik contact op met professor Zoubida Charrouf, de verantwoordelijke van de coöperatieven. Zij gaf de toestemming voor het veldonderzoek in juni 2004 en maakt het mogelijk om gedurende de veldwerkperiode

te verblijven bij de verantwoordelijken van de “Groupement Inter Economique” (GIE), het economisch centrum in Agadir. Agadir is ideaal vanuit praktisch oogpunt, door de centrale ligging tussen de coöperatieven, de transportmogelijkheden naar de coöperatieven en de begeleiding van de verantwoordelijken van de GIE.

De vier coöperatieven zijn gelokaliseerd in Tidzi (“Ajddigue”), Tamanar (“Amal”), Tiout (“Taitmatine”) en Aït Baha (“Targant”). Ze bevinden zich in de triangulaire groeiregio van de arganiaboom, die zich uitstrekt tussen de kustlijn van noord Essaouira tot zuid Agadir en landinwaarts tot het westen van Tarroudant. Ze spitsen zich toe op de extractie en verkoop van de voedende argania-olie (“Arganti”), de notenconfituur (“Amlou Beldi”) en de cosmetische olie (“Arganium”). De producten worden gegroepeerd onder één gemeenschappelijk merk: “La Ligne Verte Targanine”. Alle economische en commerciële aspecten, zoals prijsvorming, contact met geldschieters en partners, marketing en overkoepelende boekhouding, worden gecentraliseerd in de GIE. Deze centralisatie heeft tot doelstelling het marktaandeel te vergroten en de onderlinge concurrentie te verkleinen. De coöperatieven exporteren naar Frankrijk, Duitsland, Italië en Japan en onderhouden partnerschappen met verschillende ambassades (Canada, Japan, Groot-Brittannië, Nederland), voedselagentschappen (bijvoorbeeld “Slow Food”), nationale en internationale onderzoekscentra en gouvernementele en niet-gouvernementele organisaties (zoals “Oxfam”). Elke coöperatieve heeft een eigen lokale of internationale geldschieter voor de uitoefening van de activiteiten. De eerste coöperatieve “Ajddigue” zag het licht in 1998. De creatie van deze en de erop volgende coöperatieven is een extern initiatief van professor Charrouf en gaat niet uit van de lokale productrices.

De interviews vonden plaats op de coöperatieven “Taitmatine” in Tiout (Provincie Tarroudant) en “Targant” in Aït Baha (Provincie Chtouka – Aït Baha). De selectie van de twee casestudies gebeurde op basis van praktische overwegingen; de coöperatieven waren makkelijker bereikbaar met een collectieve taxi en de vertaler was vertrouwd met de coöperatieven “Taitmatine” en “Targant”. De coöperatieve in Tiout is hoofdzakelijk samengesteld uit jonge, alleenstaande meisjes en die in Aït Baha uit oudere gescheiden vrouwen of weduwen. In Tiout geniet het project grotendeels bijval van de lokale bevolking, terwijl in Aït Baha, waar tradities sterk doorwegen, de publieke opinie nog overwegend gekleurd wordt door achterdocht en weerstand. Ook vanwege deze verschillende achtergrondsituatie is het interessant net

deze coöperatieven in te sluiten. Het zijn de jongste initiatieven binnen de GIE. Ze kwamen van de grond eind 2002. “Targant” telt 30 leden en “Taitmatine” 38, die bijna allen werken als notenkraakster en betaald worden per kilo gekraakte noten. “Targant” heeft één technicienne voor de bediening van de extractiemachines en “Taitmatine” telt er twee. De coöperatieven worden geleid door een directrice en het dagelijks beheer ligt in handen van de Administratieve Raad. De directrice heeft de grootste verantwoordelijkheid. Ze neemt het algemeen beheer en beleid van de coöperatieve waar en staat in voor externe relaties en de boekhouding. De directrices worden extern gerekruteerd door de GIE. De leden van de Administratieve Raad worden daarentegen intern verkozen. De raad is samengesteld uit de Presidente, de Vice-Presidente, de Penningmeesteres, de Vice-Penningmeesteres, de Secretaresse en de Vice-Secretaresse. Hun taken zijn niet duidelijk afgebakend en enorm divers, onder andere het controleren van afwezigheden, de productie van “Amlou”, het tekenen van cheques, het bijeenroepen van vergaderingen en de kassa beheren. Ze worden niet vergoed voor hun opdrachten in de Raad.

Er dient een onderscheid gemaakt te worden tussen leden, niet leden en loonarbeidsters. Om lid te worden van de coöperatieven, betalen de notenkraaksters een sociale bijdrage van 300 dirham in Aït Baha en 400 dirham in Tiout. Dit impliceert een collectieve eigendom van de coöperatieve en zou moeten leiden tot een sterkere bedrijfsbinding onder de leden. Leden ontvangen een hoger salaris per gekraakte kilo noten en genieten meer inspraak op niveau van de coöperatieve structuren. Naast leden, bestaan er ook tijdelijke arbeidsters. De directrice en de techniciennes in “Taitmatine” en “Targant” zijn loonarbeidsters.

Geen enkele vrouw nam zelf het voortouw om een coöperatieve op te richten. Ze werden gerekruteerd door externe initiatiefne(e)m(st)ers. De presidente in Aït Baha echter, speelde een voortrekkersrol bij de installatie en uitbouw van het project.

Een gedetailleerde beschrijving van de steekproef bevindt zich in bijlage 6.

### **2.3.2. Methode en analyse**

Ik maakte gebruik van semi-gestructureerde interviews met een vooraf opgesteld vragenschema, dat echter flexibel gehanteerd werd. De vragen kregen vorm door informele gesprekken met de verantwoordelijken van de GIE en met professor



Charrouf, en aan de hand van vragenlijsten die reeds dienst deden in voorgaand onderzoek. Elk gesprek behandelt de drie grote thema's, namelijk de objectieve arbeidskarakteristieken, de impact van arbeid op de familie en de impact van arbeid op de bredere levenskwaliteit. De inhoud van de vragenlijst, gebruikt in het eerste onderzoeksdeel, werd aangepast om deze beter te laten aansluiten bij de levenssituatie op het platteland en bij het coöperatief model. Daar de vrouwen Tachelhit<sup>9</sup> spreken, diende ik een beroep te doen op een Franssprekende vertaler. Vóór de aanvang van het eigenlijke onderzoek, nam ik deel aan een vorming op beide coöperatieven om kennis te maken met de vrouwen-leden en om persoonlijk toestemming te vragen aan de directrices. Gedurende dit eerste bezoek, vond een uiteenzetting plaats van de doelstellingen van de studie en werden de vrouwen er attent op gemaakt te kunnen participeren.

Zowel in Tiout als Aït Baha, verbleef ik gedurende drie dagen op de coöperatieven. De eerste dag werd ingelast om vertrouwen op te bouwen met de vrouwen. Er vonden tal van informele gesprekken plaats en er werd deelgenomen aan het notenkraaken. De twee volgende dagen werden formele interviews afgenomen. Elk gesprek duurde tussen de 30 tot 60 minuten en werd, mits geïnformeerde toestemming, geregistreerd op band. Nadien werden de interviews vertaald naar het Nederlands en gebeurde de verwerking door de bekomen informatie onder te brengen in de drie hierboven opgesomde categorieën<sup>10</sup>. In de volgende sectie vindt een integratie plaats van het ruwe materiaal aan de hand van de drie behandelde thema's. De terugkoppeling naar de centrale onderzoeksvraag gebeurt tenslotte in de conclusie.

### **2.3.3. Resultaten**

#### 2.3.3.1 Objectieve arbeidskarakteristieken<sup>11</sup>

De notenkraaksters mogen hun arbeidsuren zelf bepalen, omdat ze betaald worden per kilo. Ze hoeven geen bepaalde arbeidsuren te respecteren en hun aanwezigheid is zelfs niet verplicht. De meeste vrouwen werken gemiddeld acht uur per dag, van 9 uur tot 12 uur en van 14 uur tot 19 uur. Dit is niet het geval voor de loonarbeidsters, zoals de directrice en de techniciennes. Ze presteren eveneens rond de acht uur per dag,

---

<sup>9</sup> Berberdialect van de Anti Atlas en Souss gebergte

<sup>10</sup> De verwerking van de interviews, bevindt zich in bijlage 7.

<sup>11</sup> De thema's en hun inhoud zijn analoog aan het eerste onderzoeksdeel

maar dienen de arbeidsuren strikt na te volgen. In het weekend hebben ze vrijaf en dankzij de vakantieregeling, beschikken ze over het recht op jaarlijks verlof. De directrice en technicienne in Aït Baha werken echter nog niet lang genoeg om het jaarlijks verlof op te nemen en de technicienne in Tiout kiest ervoor om verder te werken. De notenkraaksters nemen ofwel geen wekelijkse rust ofwel enkel de zondag.

In Aït Baha zijn de vrouwen zelf eigenaar van de primaire materie en bestaat hun salaris zowel uit de vergoeding voor hun arbeid als voor de primaire materie. De coöperatieve koopt met andere woorden enkel gekraakte noten en betaalt de leden hiervoor 40 dirham per kilo. In Tiout echter, neemt de coöperatieve de aankoop van de ruwe materie zelf voor haar rekening. Gemiddeld ligt de prijs op 22.4 dirham per kilo. De vrouwen worden louter betaald voor het kraken van de noten en ontvangen 25 dirham per kilo. In Tiout spendeert de coöperatieve bijgevolg 47.4 dirham per kilo gekraakte noten. Van de geïnterviewden bedroeg het laagste gemiddelde maandelijks salaris 600 dirham en het maximale 1000 dirham. De technicienne in Tiout ontvangt 1050 dirham per maand, terwijl die in Aït Baha 1600 dirham per maand verdient. Dit verschil in salaris kan toegeschreven worden aan de verschillende opleidingsgraad. Het hoogste loon wordt toegekend aan de directrice in Tiout: 2500 dirham per maand. In Aït Baha ontvangt ze maandelijks 1700 dirham. Voor dit verschil bestaat echter geen afdoende verklaring, daar beide vrouwen een licentiaatdiploma bezitten.

Verder worden noch de notenkraaksters, noch de directrice, noch de techniciennes gedekt door de sociale zekerheid. In geval van ziekte of zwangerschap, ontvangen ze geen salaris en er wordt geen bijdrage geleverd met betrekking tot het pensioen. Vijf vrouwen geven echter aan dat er een project is om in de toekomst CNSS te voorzien. Er werd hier reeds een vorming rond georganiseerd. Het toetreden van leden gebeurt aan de hand van een werkaanvraag en de betaling van een sociale bijdrage van 300 dirham in Aït Baha en 400 in Tiout. De enige selectiecriteria zijn de “savoir-faire” om noten te kraken en woonachtig zijn in de buurt van de coöperatieve. Omdat er bij de creatie van de coöperatieven nog enorm veel weerstand bestond tegenover werkende vrouwen in publieke sferen, werden geen strenge selectiecriteria gehanteerd. In het begin betrof het merendeel van de leden gescheiden vrouwen en weduwes.

De technicienne in Tiout startte als notenkraakster. Ze groeide door tot technicienne na een technische vorming en stage op de coöperatieve in Tamanar. De technicienne

in Aït Baha verwierf haar plaats dankzij haar tante, de presidente van “Targant”. De directrice van “Targant” neemt de plaats in van haar vriendin, die stopte wegens zwangerschap. De rekrutering verloopt dus eerder informeel.

In principe moeten alle leden van de coöperatieve verkozen kunnen worden in de Administratieve Raad. De twee notenkraaksters in Tiout beweren echter dat dit onmogelijk is voor hen. Eén vrouw rapporteerde dit jammer te vinden, terwijl de andere net geen verantwoordelijkheden wenst. Verder weten de geïnterviewde functionarissen van de Raad nauwelijks wat hun opdracht inhoudt. De vice-presidente en vice-penningmeesteres van “Targant” spreken over “responsabilités”, maar als zij gevraagd werden naar de inhoud van die verantwoordelijkheden, bleven ze het antwoord schuldig, schenen ze het vergeten te zijn of wendden ze zich tot de directrice. De directrice vertelde dat ze enkel aanwezig dienen te zijn op vergaderingen. Een andere vrouw beweerde “elles sont là, mais elles ne font rien” (IP4 2004 ; IP5 2004). Ze bezitten met andere woorden verantwoordelijkheden op papier, maar in realiteit betreft het een uitgeholde positie. Enkel de technicienne in Tiout en de presidente in Aït Baha geven een duidelijke omschrijving van hun taken. Aangezien de bijkomende verantwoordelijkheden geen uitzicht bieden op een hoger salaris, zijn weinig vrouwen tuk op een functie binnen de Raad. De tijd gespendeerd aan vergaderingen kan niet gebruikt worden om noten te kraken, vermindert de output van de vrouwen en dus ook hun salaris. Er kan met andere woorden niet echt gesproken worden van een promotiebeleid; de doorgroeimogelijkheden zijn aanwezig, maar de stimulatie van empowerment en participatie op niveau van de coöperatieve structuren ontbreekt. In de lijn hiervan blijkt het onmogelijk voor leden en techniciennes om door te groeien tot directrice. De directrices zijn hoogopgeleiden en komen zelfs vaak van buiten de regio.

#### 2.3.3.2. Impact van werk op familie

Alle vrouwen zijn er rotsvast van overtuigd dat arbeid macht geeft op het niveau van de familie. Ze geven aan dat de vrouw er haar onafhankelijkheid door wint. Alleenstaande jonge meisjes hoeven geen geld meer te vragen aan de ouders en getrouwde vrouwen en weduwes zijn in staat de financiële lasten te dragen. “Het is niet zoals vroeger. Nu heb ik recht om alles te doen wat ik wil, want ik heb werk en geld.”(IP2 2004; mijn vertaling) en

“Ik vind het goed dat de vrouw buitenshuis werkt, omdat ze een salaris verdient en zelf dingen kan betalen, bijvoorbeeld de hamam of kleren en juwelen, dat ze het niet aan anderen moet vragen, voor haar onafhankelijkheid.”(IP4 2004; mijn vertaling)

De twee weduwes geven aan dat ze houden van hun werk, omdat ze nood hebben aan geld. Ook dragen de vrouwen door hun arbeid bij tot het familiale inkomen, waardoor ze meer respect genieten op het niveau van de familie: “De vrouw doet er goed aan buitenshuis te werken omdat ze er haar familie mee vooruit helpt”(IP7 2004).

De coöperanten staan tenminste een deel van het salaris af aan de familie. De twee weduwes en de getrouwde vrouw wier man naar Casablanca migreerde, schenken het integraal aan het gezin. De twee getrouwde vrouwen, van wie de financiële verantwoordelijkheden worden gedeeld met de echtgenoot of andere familieleden, spenderen een zelf bepaald deel van het salaris aan familiale behoeften. Van de drie alleenstaande meisjes geven er twee aan dat, niettegenstaande ze voor zichzelf werken en de familie geen behoefte heeft aan hun salaris, ze een door hun gekozen deel opzij houden voor de familie. De alleenstaande technicienne in Tiout echter, rapporteerde dat zij en haar zus het volledige gezin moeten onderhouden. Ze is de enige in de steekproef die aangaf het salaris niet zelf te beheren. Haar ouders beslissen wat er met haar geld gebeurt.

De mate waarin het salaris volstaat om de eigen en familiale behoeften te dekken hangt af van de mate waarin de financiële lasten worden gedeeld met andere gezinsleden. De vrouwen die er alleen voor staan, zoals de technicienne die alle familiale kosten deelt met slechts één zus en de weduwe in Tiout, rapporteerden dat het salaris amper volstaat. Het loon wordt dan ook volledig aangewend ter bevrediging van basisbehoeften. Hier tegenover staan de twee alleenstaande meisjes wier salaris voornamelijk fungeert als zakgeld. Het wordt gespendeerd aan persoonlijke noden, terwijl de familiale behoeften worden gedekt door andere gezinsleden.

“Ik en mijn vier zussen werken op de coöperatieve. Mijn vader werkt in Tarroudant en mijn broers in Casablanca en zij sturen geld op naar huis. Zij werken voor de familie en wij om kleren te kopen... voor persoonlijke zaken. Als we iets voor het huishouden willen kopen, doen we dat, anders niet.”(IP2 2004; mijn vertaling)

en “Ik heb mijn eigen salaris, mijn zakgeld. Nu ben ik vrijer dan ervoor”(IP6 2004).

Vrouwen bij wie de financiële lasten worden verdeeld, werken om bij te leren, om het huis te kunnen verlaten, om werkervaring op te doen en om persoonlijke dingen zoals kleren en juwelen te kunnen kopen. Dit wil echter niet zeggen dat vrouwen die er alleen voor staan, louter werken uit economische noodzaak. Ze houden ervan om zelf geld te verdienen, onafhankelijk te zijn en bij te leren. De weduwe sloeg een huwelijksaanzoek van een man met een mooi salaris af en verkoos om verder te werken. Ze wil niet afhankelijk zijn van anderen voor haar onderhoud. Voor de technicienne betekent het werk zelfs een echte bron van persoonlijke vervolmaking:

“Ik hou van mijn werk, ik ben hier heel gelukkig. Zelfs als ik iemand vind waarvan ik hou en die een mooi salaris heeft, blijf ik hier werken, zeker en vast. Ik wil geld verdienen en mijn Frans verbeteren. Ik leer hier veel bij. Ik verlang om alles te kennen en te leren; de verantwoordelijke van de GIE zei dat ze nooit een meisje ontmoette dat zoveel wou bijleren als ik.”(IP3 2004; mijn vertaling)

Alleenstaande meisjes en getrouwde vrouwen of weduwes houden er een andere opvatting op na of gehuwde vrouwen dienen verder te werken of thuis te blijven. Trouwen is een echt levensdoel voor Marokkaanse vrouwen. Een getrouwde vrouw geniet respect en aanzien op niveau van de maatschappij. Door de grote plattelandsvlucht van jonge mannen, vindt een groot aantal jonge meisjes op het Marokkaanse platteland geen geschikte huwelijkspartner. Dit veroorzaakt heel wat leed en frustratie bij de meisjes<sup>12</sup>. Gedurende het verblijf op de coöperatieve “Taitmatine”, die hoofdzakelijk bestaat uit alleenstaande meisjes, vertelden meerdere meisjes over hun huwelijkswens en werden voortdurend grapjes gemaakt over de zoektocht naar een man. Deze meisjes beschouwen hun arbeid op de coöperatieve dan ook van voorbijgaande aard, in afwachting op een huwelijk.

“Als ik een man vind met een mooi salaris, dan stop ik. Maar er zijn vrouwen op de coöperatieve die hier niet mee akkoord gaan; waarvan de man een mooi salaris heeft maar zij toch liever buitenshuis werken.”(IP2 2004; mijn vertaling)

---

<sup>12</sup> persoonlijke communicatie Khadija Aznag

Ook uit wat het andere alleenstaande meisje vertelt, kan worden afgeleid dat ze voornamelijk werkt om haar tijd te organiseren, om niet thuis te hoeven blijven. Vóór het huwelijk voelen vrouwen zich nuttiger door te werken buitenshuis, maar na het huwelijk krijgt huishoudelijke arbeid de prioriteit.

Oudere getrouwde vrouwen en weduwes, vinden vrouwenarbeid buitenshuis echt noodzakelijk. Eén van hen bevestigt dat jonge meisjes voortdurend aan trouwen denken omdat ze de huwelijksproblemen nog niet kennen (IP4 2004). Ze koesteren een ideaalbeeld van het huwelijk en beseffen nog niet hoe belangrijk het is om onafhankelijk te zijn. De getrouwde directrice van “Targant”, begon pas zeven maand geleden te werken:

“Toen ik trouwde en kinderen kreeg, vergat ik het werk. Maar ik heb gestudeerd om werk te vinden en ik kreeg de mogelijkheid om hier te werken, dus... Ik heb niet veel tijd meer voor mijn kinderen en dat ligt wat op mijn lever, maar ik doe het voor de werkervaring, om mijn tijd beter te organiseren.”(IP8 2004; mijn vertaling)

Ook de andere twee getrouwde vrouwen getuigen in eerste instantie te willen werken om de persoonlijkheid te ontwikkelen en de tijd zinvol te organiseren. Hun echtgenoot heeft hun economische rol volledig aanvaard en motiveert hen zelfs.

Slechts twee vrouwen rapporteren dat de huishoudelijke taken moeilijk te combineren vallen met het werk op de coöperatieven. Arbeid buitenshuis heeft hun dagtaak aanzienlijk verzwaard. Dit is het geval voor de directrice van “Targant” en de weduwe van “Taitmatine”. Beide vrouwen dragen als enige de huishoudelijke lasten en vervullen bijgevolg een dubbele rol: “Ik doe 2 werken, één op de coöperatieve en één thuis”(IP1 2004) en

“Het is een probleem voor vrouwen die werken, want de vrouw is verantwoordelijk voor alles thuis: de huishoudelijke taken, de kinderen, de studies van de kinderen... Het is een grote verandering op gebied van mijn tijd.”(IP8 2004; mijn vertaling)

De andere vrouwen leven in een uitgebreide familie en zijn grotendeels vrijgesteld van huishoudelijke arbeid. Het huis wordt gedeeld met vrouwen die niet buitenshuis werken en die bijgevolg de huishoudelijke taken op zich nemen.

### 2.3.3.3. Impact coöperatieve op de levenskwaliteit

In dit deel wordt onderzocht of arbeid op de coöperatieven de levenskwaliteit van vrouwen verbetert. Levenskwaliteit bevat zowel de materiële condities als het sociale statuut gelieerd aan het vrouw-zijn. Aangezien de materiële condities hierboven aan bod kwamen, wordt hier enkel nagegaan in welke mate de coöperatieven bijdragen tot de opheffing van de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen, de terugdringing van haar ondergeschikte rol en de opwaardering van haar economische activiteiten.

Globaal gezien komen de coöperatieven ten goede aan het sociale statuut van vrouwen. Ze leiden tot de internationale bekendheid van argania-olie en de valorisatie van de “savoir-faire” van de Berbervrouwen. De technicienne vertelde:

“Vóór de coöperatieve, produceerden we ook argania-olie, maar het genoot niet veel respect. Argania-olie kreeg weinig waardering en betekende niet veel. Het was ook veel minder duur; we kregen geen prijs in overeenstemming met de hoeveelheid arbeid. Maar door de coöperatieven, het label van het product, kennen nu veel landen argania-olie.”(IP3 2004; mijn vertaling)

De coöperatieven ontketenden ook een evolutie met betrekking tot de acceptatie van vrouwenarbeid in publieke ruimten. De technicienne ging verder:

“En vroeger keken de mensen in Tiout minachtend naar de meisjes die op de coöperatieven werkten. Ze werden scheef bekeken omdat ze werkten en omdat er mannen op de coöperatieven zouden komen, wat verboden is volgens de traditie. Ze waren wantrouwig. Maar omdat we veel werkten en veel inspanningen leverden voor de coöperatieve, wonnen we respect.”(IP3 2004; mijn vertaling)

Een andere vrouw in Aït Baha bevestigt deze getuigenis. Ze vertelt dat in de regio van Aït Baha de tradities nog zeer sterk doorwegen, waardoor mannen niet aanvaarden dat de vrouw buitenshuis werkt. In Tiout was dit ook het geval, maar door het welslagen van het project kregen mannen respect voor en vertrouwen in vrouwenarbeid. In het begin werkten enkel weduwes en alleenstaande vrouwen op “Targant”. Getrouwde vrouwen kregen geen toestemming van hun echtgenoot. Nu is het verbeterd, omdat het project eveneens goed van de grond komt (IP4 2004). De drie getrouwde vrouwen op “Targant” vertellen dat hun echtgenoot hun economische rol volledig aanvaardt. De echtgenoten juichen de financiële onafhankelijkheid toe en laten het beheer van het salaris over aan de vrouw. Dit betekent een inbreuk op het traditionele

rollenpatroon van de man als kostwinner en de vrouw als zijn afhankelijke voor het levensonderhoud. De deelname aan economische activiteiten brengen vrouwen zij aan zij met mannen en het succes van de coöperatieven dragen bij tot de acceptatie van vrouwenarbeid door mannen.

Bovendien creëren de coöperatieven een ruimte waarin vrouwen zich verantwoordelijkheden kunnen toe-eigenen en waarin de gelegenheid wordt geboden om bij te leren op gebied van bedrijfsbeheer, participatie, keuzes maken, controle en beheer van middelen, technologie en innovatie. Ze dragen met andere woorden bij tot de empowerment van vrouwen. Deze empowerment op coöperatief niveau zou idealiter getransfereerd moeten worden op maatschappelijk niveau. Coöperatieven fungeren immers als een globaal maatschappelijk project, dat een belangrijke rol speelt voor de ontwikkeling van de civiele maatschappij. Eén meisje rapporteerde dat dankzij de coöperatieven de vrouwen in groep werken en elkaar helpen terwijl ze vroeger elk voor zich presteerden. Ook meent ze dat de alfabetiseringsinspanningen hen flink vooruit helpen (IP2 2004). Men is zich met andere woorden bewust van de sociale opdracht van de coöperatieve.

“De vrouwen zijn heel nauw verbonden met elkaar door de coöperatieve; iedereen helpt elkaar. Het betekent een beter leven voor de vrouw. Daarnaast doet men ook aan alfabetisering. Vrouwen hebben nu een vast beroep en worden geletterd. De coöperatieve heeft dus ook een sociale opdracht.”(IP4 2004; mijn vertaling)

Op gebied van empowerment getuigde de technicienne van “Taitmatine”:

“De coöperatieve is goed voor mijn persoonlijkheid; ik ben er veel door veranderd. Vroeger had ik niet het lef om te spreken, om te discussiëren. Ik had schrik en was zeer verlegen. Nu ben ik moedig geworden. Ik durf vragen te stellen en durf antwoord te geven als iemand mij vragen stelt. Voordien kon ik niets, maar nu doe ik alles in de winkel, ik heb de sleutel van de toonbank en ik noteer alles.” (IP3 2004; mijn vertaling)

Over de mate van participatie op niveau van de coöperatieve structuren, zijn de meningen verdeeld. Er kunnen drie categorieën onderscheiden worden. Eerst is er een beperkte elite die beslissingsmacht heeft en gehoord wordt op strategisch niveau. Dit zijn de directrice, de technicienne, eventueel aangevuld met nog enkele leden van de



Administratieve Raad. De directrice van “Targant” rapporteerde dat er vanwege haar functie rekening wordt gehouden met haar mening, suggesties en oplossingen. Er zouden geen hoge en lage posten zijn en iedereen zou dezelfde macht bezitten. Hierbij heeft ze het echter enkel over zichzelf, de technicienne en de presidente. De andere leden hebben dus weinig stem op niveau van beleid en beheer van de coöperatieve. “Zo werken we hier. Hier zijn geen hoge en lage posten: de directrice, de technicienne, de presidente, we hebben allen dezelfde macht”(IP8 2004). Ook uit andere interviews blijkt dat de macht geconcentreerd is binnen deze beperkte groep.

Ten tweede is er de overgrote meerderheid van de Administratieve Raad. De vice-presidente meent macht te bezitten op gebied van het beheer van de coöperatieve. Ze geeft bovendien aan dat dit geldt voor alle notenkraaksters, omdat het leden zijn en geen fabrieksarbeidsters. Iedereen zou het recht hebben te spreken en te zeggen wat zij wil. De geïnterviewde leden wisten echter nauwelijks wat hun verantwoordelijkheden inhouden. Als het gesprek losliep, werd onthuld dat de presidente alle macht naar zich toetrekt en dat de andere leden van de Raad niet over verantwoordelijkheden beschikken. Hun macht is louter formeel. “Ze hebben een naam, ze zijn er, maar ze doen niets”(IP4 2004). Er kan dus voorzichtig gesproken worden van een schijn democratische structuur.

Tenslotte zijn er de notenkraaksters, waarvan de participatie tot een minimum wordt herleid.

“Ik heb geen macht op het niveau van de coöperatieve. Ik zou graag meer inspraak hebben, maar ik mag niet. We spreken er wel onderling over, maar brengen het niet naar buiten; we vertellen het niet in een algemene vergadering.”(IP1 2004; mijn vertaling)

Een andere notenkraakster getuigde:

“Ik vind dat er bepaalde dingen kunnen verbeteren, maar ik beschik niet over de mogelijkheid zaken te veranderen. De verantwoordelijke van de coöperatieve beslist wat er gebeurt; ze bepaalt de richting van de coöperatieve. Ik heb ideeën, maar er wordt geen rekening mee gehouden.”(IP2 2004; mijn vertaling)

De coöperatieven betekenen voor alle vrouwen een verbetering van de arbeidscondities. Het lidmaatschap brengt meer zekerheid en stabiliteit, terwijl ze vroeger vaak functioneerden binnen onzekere arbeid. Ze hadden noch een vast salaris,

noch werkzekerheid. Hierdoor kon men zich niet goed organiseren en verloor men veel tijd. De coöperatieven impliceren een verzwaring van de dagtaak, maar het tijdsgebruik is beter georganiseerd. Tewerkstelling binnen dergelijke gereguleerde arbeidsstructuren dragen bij tot de opwaardering van het vrouwelijke statuut en plaatsen haar op meer gelijke hoogte met de man.

## **2.4. Conclusie**

We kunnen besluiten dat arbeid op de coöperatieven bijdraagt tot de socio-economische positie van vrouwen in Tiout en Aït Baha. Zowel de materiële condities als het sociale statuut van vrouwen gaan erop vooruit. Alle vrouwen rapporteerden een verbetering op gebied van het loon, de werklast en de werkzekerheid. Bovendien dragen de coöperatieven bij tot een reductie van de werkverdeling volgens geslacht. Ondanks het feit dat de vrouwen zich met hun activiteiten in de traditionele sector positioneren, maken ze intensief gebruik van mechanische technologieën. Door de groepering van de producten onder één gemeenschappelijk merk, wordt schaalvergroting bereikt en worden internationale markten aangeboord. Dit leidt tot een erkenning en opwaardering van de “savoir-faire” van Berbervrouwen en een aanvaarding van vrouwenarbeid door mannen. De coöperatrices zijn door de sociale bijdrage collectieve eigenaar van de coöperatieve en bezitten controle over het beheer van de primaire materie en de vruchten van hun arbeid. Op deze niveaus is het project dus in staat om de werkverdeling ten nadele van vrouwen bij te schaven en de sociale status gelieerd aan het vrouw-zijn te verbeteren.

Er dienen echter serieuze kanttekeningen gemaakt te worden bij de mate waarin alle leden kunnen participeren aan het beleid en beheer van de coöperatieve. Het coöperatief model veronderstelt een volledige integratie van de leden in de coöperatieve structuren. Op de bestudeerde coöperatieven blijkt echter dat de macht geconcentreerd is bij een beperkte elite, bestaande uit de directrice, de techniciennes en enkele leden van de Administratieve Raad. Het associatief aspect als strategie voor de empowerment van vrouwen en de ontwikkeling van de civiele maatschappij, verwordt hierdoor dus tot een formaliteit. Binnen een dergelijke context van machtsconcentratie, is het enorm complex voor de notenkraaksters om zich volledig

in te werken in de coöperatieve structuren. Ze zijn immers hoofdzakelijk analfaab en bezitten amper kennis van het associatief functioneren en het ondernemerschap. Ze blijven bijgevolg dikwijls uitvoerende arbeidsters in hun denken en doen. Als tegenargument kan worden aangedragen dat de vrouwen geen traditie hebben van het zich toe-eigenen van verantwoordelijkheden in publieke ruimtes. Vrouwen zouden een gebrek aan zelfvertrouwen hebben om deel te nemen op strategisch niveau. Er zou met andere woorden tijd en ruimte nodig zijn om dit vertrouwen te laten groeien. We zien echter dat vrouwen hier absoluut niet toe worden gestimuleerd, aangezien het loon uitsluitend afhankelijk is van de hoeveelheid gepresteerde arbeid en niet van verantwoordelijkheden. Participatie op niveau van beleid en beheer, reduceert de beschikbare tijd om te produceren en betekent dan ook minder loon. Er kan dus zelfs gesteld worden dat deze vorm van verloning de participatie van vrouwen afremt. De vrouwen genoten evenmin vorming die hen zou stimuleren op een meer volwaardige en democratische manier te participeren aan het bestuur.

De vrouwen zélf zijn echter overtuigd van de positieve impact van het project op hun levenskwaliteit. Het feit zelf geld te verdienen primeert, maar toch valt het op dat vrouwen niet louter werken uit economische noodzaak. Ze rapporteerden dat de coöperatieven bijdragen tot hun persoonlijkheid, hun onafhankelijkheid en hun respect binnen de familie, de regio en de wereld. Ze zijn zich wel degelijk bewust van de sociale opdracht van het project. In dit opzicht drukten ze de wens uit dat de coöperatieven blijven groeien om arbeid te creëren voor andere vrouwen uit de regio. Er is een enorme solidariteit ontstaan tussen de vrouwen. Ze hebben het gevoel met zijn allen een bijdrage te leveren tot de sociale en economische ontwikkeling van de regio.

Enkel indien de participatie van notenkraaksters op strategisch niveau in de toekomst toeneemt, kan geconcludeerd worden dat de bestudeerde coöperatieven thuishoren onder de strategie GD. Het project boekte een niet te onderschatten vooruitgang op gebied van opwaardering van vrouwenarbeid en de transformatie van hiërarchische sociale verhoudingen. Dit proces van empowerment dient echter verder gezet te worden. Met de toenemende internationalisering van het project, bestaat immers het gevaar dat de laagste echelons, met name de notenkraaksters, gereduceerd worden tot goedkope middelen voor het bereiken van een zo omvangrijk mogelijke output. Er bestaat nu reeds een spanningsveld tussen het beantwoorden aan de eisen van de

multinationals enerzijds en de praktische behoeften en strategische belangen van de Berbervrouwen anderzijds<sup>13</sup>.

### **3. Conclusie: Vrouwenarbeid in Marokko: ontwikkeling “door”, maar ook “voor” vrouwen?**

Zowel op het platteland als in steden, vormen de arbeidsverdeling volgens geslacht en het patriarchale systeem, belemmeringen voor de emancipatie van vrouwen via productieve arbeid.

Op het platteland zorgt de arbeidsverdeling volgens geslacht voor het toekennen van huishoudelijke taken aan vrouwen en haar uitsluiting van winstgevende activiteiten. Door de zware huishoudelijke last, gaan slechts weinig vrouwen over tot de toepassing van hun “savoir-faire”. Aan deze impasse komen de Arganiacoöperatieven perfect tegemoet. Ze bieden immers de mogelijkheid aan vrouwen om door het gebruik van hun “savoir-faire” van argania extractie een inkomen te genereren.

In steden wordt de geslachtsgebaseerde arbeidsverdeling gereproduceerd op niveau van het economisch actieve leven en resulteert er in “occupational sex-typing”. Vrouwen komen voor in typisch vrouwelijke beroepen die een geïndustrialiseerde verlenging zijn van hun huishoudelijke taken. Ze slagen er dus moeilijk in om via arbeid deze geslachtstypische arbeidsverdeling te doorbreken en op gelijke voet te treden met mannen. Toch wordt er de laatste jaren een toename geobserveerd van vrouwen in typisch mannelijke beroepen en op hogere beslissingsniveaus. Vooral in de publieke sector worden inspanningen geleverd om vrouwen een gelijke kans te geven. Maar door de mondialisering en de hiermee gepaard gaande privatisering, worden deze goede intenties al snel geneutraliseerd door de hoge vrouwelijke werkloosheid binnen de sector.

Op het platteland, zorgt het patriarchale systeem voor een afzondering van vrouwen van publieke ruimten. Een groot deel van de economische activiteiten worden er bijgevolg thuis voltrokken, waardoor vrouwenarbeid onzichtbaar blijft. Bovendien krijgen de vrouwen er slechts zelden de opbrengst van hun activiteiten te zien. Deze vloeien onmiddellijk in de handen van de echtgenoot of de voogd. Dit leidt tot het niet

---

<sup>13</sup> persoonlijke communicatie Professor Charrouf

erkennen en een onderwaardering van vrouwenarbeid op het platteland. De arganiacoöperatieven maken de arbeid van vrouwen meer zichtbaar en leiden tot een opwaardering van hun “savoir-faire”. Het project induceert een emancipatorisch proces in die zin dat vrouwen het gevoel hebben zelf voor hun leven in te staan, bij te dragen tot de sociale en economische ontwikkeling van de regio en hun tijd zinvol te organiseren. Om te kunnen spreken van echte empowerment, dienen de vrouwen meer betrokken te worden bij het beheer en de beslissingen op strategisch niveau. Het zich toe-eigenen van verantwoordelijkheden en de opwaardering van het sociale statuut op coöperatief niveau, moeten immers overgedragen worden naar andere maatschappelijke levensdomeinen om te kunnen spreken van een globaal maatschappelijk project. Aangezien deelname aan beslissingen niet in de traditie ligt van de vrouwen, dienen ze hier echt toe gestimuleerd te worden. Anders dreigt het gevaar dat ze vervallen tot uitvoerende productiearbeidsters. De vrouwen zijn dan misschien niet langer ondergeschikt aan hun echtgenoot of voogd, maar wel aan de willekeur van het werelds kapitalisme.

In plaats dat arbeid van vrouwen in steden een teken zou zijn van emancipatie en afbrokkeling van patriarchale structuren, is vrouwenarbeid eerder het gevolg van mondialisering en kunnen vrouwen door de sterke patriarchale structuren zich net niet emanciperen via arbeid. Ze komen terecht in de minst gewaardeerde arbeidsposten die hun onderontwikkeling bestendigen. De inlijving van Marokko in de wereldeconomie introduceerde feminisatie van de arbeid en verplichtte de vrouw om buitenshuis te werken. Vrouwenarbeid wordt een economische noodzaak, maar wordt niet vergezeld door een aanpassing van de mentaliteit aan deze realiteit. Mede door de mondialisering en onder internationale druk, zag Marokko zich verplicht om de discriminatie van vrouwen op juridisch vlak uit te bannen. De verdeling van arbeid buitenshuis en de gelijkheid tussen man en vrouw op juridisch vlak, gaan echter niet gepaard met de verdeling van de huishoudelijke taken en de aanpassing van de mentaliteit van masculiene dominantie. Deze strijd tussen traditie en moderniteit rust hoofdzakelijk op de schouders van actieve vrouwen. De vrouw draagt het lot van de gemeenschap: de niet opgeloste confrontatie tussen traditie en moderniteit.

## Bronnenlijst

Administratie Buitenlands beleid

2003 *Omgevingsanalyse Marokko*, 30 p.

Benabdenbi-Djerrari, Fettouma

1992 *Marocaines et sécurité sociale. Marocaines Citoyennes de demain*. Collection dirigée par F. Mernissi & O. Azziman.

Brett, Michael & Fentress Elizabeth

1996 *The Berbers*. Blackwel, Oxford UK.

Bourqia, Rahma

1999 *Genre et emploi dans l'industrie textile Marocaine*. United Nations Research Institute for Social Développement. Genève, november 1999.

Charland-Faucher, S., & Durocher, M.H.

2001 *Les coopératives, une source de développement durable pour le Mexique*.

Geraadpleegd op 28.06.2004.

Internet.<http://www.cvm.qc.ca/glaporte/metho/a01/a111.htm>.

Combe, Julie

2001 *La Condition De la Femme Marocaine*. L'Harmattan, Paris.

Direction de la Statistique

1991 *Enquête Nationale sur le Niveau de Vie au Maroc*.

1999 *Condition socio-économique de la femme au Maroc. Enquête Nationale sur le budget temps des femmes 1997/98*. Rapport de synthèse, Volume n° 1.

2002 *Activité, emploi et chômage*. Rapport de synthèse.

2003 *Activité, emploi et chômage*. Premiers résultats.

Drainville, Isabelle

2001 *La contribution du modèle coopératif au développement axé sur le genre : Le cas des coopératives féminines d'extraction et de commercialisation d'huile d'arganier au Maroc*. Institut de Recherche et d'Enseignement sur les Coopératives de l'Université de Sherbrooke.

Lemrini, Amina

1995 L'Exclusion des femmes Marocaines. In : Dore-Audibert, Andrée en Bessis, Sophie. *Femmes Méditerranée : religion, travail, politique*, p 21-32.

Marselles, Héléna

2003 *La production d'huile d'argan au Maroc: Emergence du système coopératif et vigueur du développement de la filière*. Centre International de Hautes Etudes Agronomiques Méditerranéennes, Montpellier, France.

Meknassi, Rachid

2000 *Femmes & Travail*. Collection dirigée par Omar Azziman et Fatima Mernissi. Editions le fenec, Casablanca.

Mernissi, Fatima

1988 *Doing Daily Battle. Interviews with Moroccan Women*. Société Marocaine des Editeurs Réunis.

1996 *Women's Rebellion and Islamic Memory*. Zed Books, London.

Ministère de l'Agriculture, de Développement Rural et des Eaux et Forêts

2002 *Le terroir, numéro spécial*, (8), mai 2002. Femmes rurales et Développement.

Moghadam, Valentine

2003 *Globalization, Gender, and Women Unemployment in the Arab Region*. Berkeley Electronic Press.

Naamane-Guessous, Soumaya

s.d. *Au-delà de toute pudeur. La sexualité féminine au Maroc*. Editions Eddif.

Publications de la Revue Marocaine d'Administration Locale et de Développement.

2004 *Le nouveau Code du Travail. Loi n° 65-99*. Eerste editie.

Secrétariat d'Etat à la protection sociale, la famille et l'enfance

1998 *Plan d'action national pour l'intégration des femmes au développement*.

Document provisoire, septembre 1998.

Steunpunt Allochtone Meisjes en Vrouwen.

2003 *Marokkaanse vrouwen van hier en ginder. Verslag van het congres in Casablanca*, September 2003.

## **Bijlagen**



## **Bijlage 1: Definities en formules voor activiteits, tewerkstellings en – werkloosheidsindicatoren**

### **Activiteitsgraad**

De *activiteitsgraad* van de populatie op actieve leeftijd (15 jaar en ouder) wijst op het deel van de totale populatie ouder dan 15 jaar dat deelneemt of zoekt om deel te nemen aan de productie van goederen en diensten.

### **Activiteitsgraad naar geslacht**

Duidt op de mate van activering binnen de mannelijke resp. vrouwelijke bevolking

Vrouwen: aantal vrouwelijke actieven boven 15 jaar/ totale vrouwelijke bevolking boven 15 jaar

Mannen: aantal mannelijke actieven boven 15 jaar/ totale mannelijke bevolking boven 15 jaar

### **Feminisatiegraad van de actieve bevolking**

Duidt op de mate van vervrouwelijking van de totale actieve bevolking

Feminisatiegraad: aantal vrouwelijke actieven boven 15 jaar/ totale actieve bevolking boven 15 jaar

### **Werkloosheidsgraad**

Deze verschaft informatie over het onevenwicht tussen aanbod en vraag naar arbeid en geeft uitdrukking aan dat deel van de actieve populatie ouder dan 15 jaar dat zoekt naar werk, doch ervan gedeprimeerd wordt.

### **Werkloosheidsgraad naar geslacht**

Duidt op het aandeel vrouwelijke resp. mannelijke werklozen binnen de vrouwelijke resp. mannelijke actieve bevolking.

Vrouwen: aantal vrouwelijke werklozen boven 15 jaar/ totaal aantal vrouwelijke actieven boven 15 jaar

Mannen: aantal mannelijke werklozen boven 15 jaar/ totaal aantal mannelijke actieven boven 15 jaar

### **Feminisatiegraad van de werkloze bevolking**

Duidt op mate van vervrouwelijking van de totale werkloze bevolking

Feminisatiegraad: aantal vrouwelijke werklozen boven 15 jaar/ totaal aantal werklozen boven 15 jaar

### **Tewerkstellingsgraad**

Deze geeft uitdrukking aan het deel van de bezette actieven op een totale populatie ouder dan 15 jaar.

### **Tewerkstellinggraad naar geslacht**

Duidt op de effectieve tewerkstelling van vrouwen resp. mannen

Vrouwen: aantal bezette vrouwelijke actieven boven 15 jaar/ totaal aantal vrouwen boven 15 jaar

Mannen: aantal bezette mannelijke actieven boven 15 jaar/ totaal aantal mannen boven 15 jaar

### **Feminisatiegraad van de tewerkstelling**

Duidt op de mate van vervrouwelijking van de totale tewerkgestelde bevolking

Feminisatiegraad: aantal bezette vrouwelijke actieven boven 15 jaar/ totaal aantal bezette actieven boven 15 jaar

**Bijlage 1bis: tabellen Activiteit, Werkloosheid en Tewerkstelling 2003**

**Tabel 1: Populatie naar geslacht, soort activiteit en residentieel milieu in 2003**

**STAD**

| <b>GESLACHT</b> | <b>SOORT ACTIVITEIT</b>                   |  |  |                                     | <b>TOTAAL</b> |
|-----------------|---|--|--|-------------------------------------|---------------|
|                 | <b>Bezette actieven ouder dan 15 jaar</b> | <b>Werkloze actieven ouder dan 15 jaar</b> | <b>Totaal Actieven ouder dan 15 jaar</b> | <b>Inactieven ouder dan 15 jaar</b> |               |
| <b>Man</b>      | 3 675 480                                 | 772 756                                    | 4 448 236                                | 1 679 127                           | 6 127 363     |
| <b>Vrouw</b>    | 1 015 334                                 | 352 237                                    | 1 367 571                                | 5 167 558                           | 6 535 129     |
| <b>Samen</b>    | 4 690 814                                 | 1 124 993                                  | 5 815 807                                | 6 846 685                           | 12 662 492    |

**PLATTELAND**

| <b>GESLACHT</b> | <b>SOORT ACTIVITEIT</b>                   |  |  |                                     | <b>TOTAAL</b> |
|-----------------|---|--|--|-------------------------------------|---------------|
|                 | <b>Bezette actieven ouder dan 15 jaar</b> | <b>Werkloze actieven ouder dan 15 jaar</b> | <b>Totaal Actieven ouder dan 15 jaar</b> | <b>Inactieven ouder dan 15 jaar</b> |               |
| <b>Man</b>      | 3 399 342                                 | 149 693                                    | 3 549 035                                | 661 909                             | 4 210 944     |
| <b>Vrouw</b>    | 1 512 616                                 | 24 353                                     | 1 536 969                                | 2 585 103                           | 4 122 072     |
| <b>Samen</b>    | 4 911 958                                 | 174 046                                    | 5 086 004                                | 3 247 012                           | 8 333 016     |

**NATIONAAL**

| <b>GESLACHT</b> | <b>SOORT ACTIVITEIT</b>                   |  |  |                                     | <b>TOTAAL</b> |
|-----------------|---|--|--|-------------------------------------|---------------|
|                 | <b>Bezette actieven ouder dan 15 jaar</b> | <b>Werkloze actieven ouder dan 15 jaar</b> | <b>Totaal Actieven ouder dan 15 jaar</b> | <b>Inactieven ouder dan 15 jaar</b> |               |
| <b>Man</b>      | 7 074 822                                 | 922 449                                    | 7 997 271                                | 2 341 036                           | 10 338 307    |
| <b>Vrouw</b>    | 2 527 950                                 | 376 590                                    | 2 904 540                                | 7 752 661                           | 10 657 201    |
| <b>Samen</b>    | 9 602 772                                 | 1 299 039                                  | 10 901 811                               | 10 093 697                          | 20 995 508    |

**Tabel 2: Evolutie van de activiteitsindicatoren naar residentieel milieu gedurende 2001 - 2003**

**STAD**

| INDICATOREN  | JAAR  |       |       |
|--|-------|-------|-------|
|  | 2001  | 2002  | 2003  |
| Actieve populatie ouder dan 15 jaar (maal duizend)         | 5 433 | 5 558 | 5 816 |
| Feminisatiegraad van de actieve populatie (in %)           | 22.5  | 22.5  | 23.5  |
| Activiteitsgraad van de populatie ouder dan 15 jaar (in %) | 46.0  | 45.4  | 45.9  |
| Activiteitsgraad naar geslacht (in %)                      |       |       |       |
| Mannelijk  | 73.5  | 72.7  | 72.6  |
| Vrouwelijk   | 20.1  | 19.8  | 20.9  |

**PLATTELAND**

| INDICATOREN  | JAAR  |       |       |
|--|-------|-------|-------|
|  | 2001  | 2002  | 2003  |
| Actieve populatie ouder dan 15 jaar (maal duizend)         | 4 797 | 4 821 | 5 086 |
| Feminisatiegraad van de actieve populatie (in %)           | 28.4  | 27.8  | 30.2  |
| Activiteitsgraad van de populatie ouder dan 15 jaar (in %) | 58.9  | 58.5  | 61.0  |
| Activiteitsgraad naar geslacht (in %)                      |       |       |       |
| Mannelijk  | 84.2  | 84.0  | 84.3  |
| Vrouwelijk   | 33.5  | 32.7  | 37.3  |

**NATIONAAL**

| INDICATOREN  | JAAR   |        |        |
|--|--------|--------|--------|
|  | 2001   | 2002   | 2003   |
| Actieve populatie ouder dan 15 jaar (maal duizend)         | 10 230 | 10 379 | 10 902 |
| Feminisatiegraad van de actieve populatie (in %)           | 25.2   | 24.9   | 26.6   |
| Activiteitsgraad van de populatie ouder dan 15 jaar (in %) | 51.3   | 50.7   | 51.9   |
| Activiteitsgraad naar geslacht (in %)                      |        |        |        |
| Mannelijk  | 77.9   | 77.3   | 77.4   |
| Vrouwelijk   | 25.5   | 24.9   | 27.3   |

**Tabel 3: Evolutie van de werkloosheidsindicatoren naar residentieel milieu gedurende 2001 - 2003**

**STAD**

| INDICATOREN   | JAAR  |       |       |
|---|-------|-------|-------|
|   | 2001  | 2002  | 2003  |
| Actieve, werkloze populatie<br>(maal duizend)                 | 1 061 | 1 017 | 1 125 |
| Feminisatiegraad van de actieve,<br>werkloze populatie (in %) | 28.4  | 29.7  | 31.3  |
| Werkloosheidsgraad (in %)                                     | 19.5  | 18.3  | 19.3  |
| Werkloosheidsgraad naar geslacht<br>(in %)                    |       |       |       |
| Mannelijk   | 18.0  | 16.6  | 17.4  |
| Vrouwelijk  | 24.7  | 24.2  | 25.8  |

**PLATTELAND**

| INDICATOREN   | JAAR |      |      |
|---|------|------|------|
|   | 2001 | 2002 | 2003 |
| Actieve, werkloze populatie<br>(maal duizend)                 | 214  | 186  | 174  |
| Feminisatiegraad van de actieve,<br>werkloze populatie (in %) | 10.3 | 11.9 | 14.0 |
| Werkloosheidsgraad (in %)                                     | 4.5  | 3.9  | 3.4  |
| Werkloosheidsgraad naar geslacht<br>(in %)                    |      |      |      |
| Mannelijk   | 5.6  | 4.7  | 4.2  |
| Vrouwelijk  | 1.6  | 1.7  | 1.6  |

**NATIONAAL**

| INDICATOREN   | JAAR  |       |       |
|---|-------|-------|-------|
|   | 2001  | 2002  | 2003  |
| Actieve, werkloze populatie<br>(maal duizend)                 | 1 275 | 1 203 | 1 299 |
| Feminisatiegraad van de actieve,<br>werkloze populatie (in %) | 25.3  | 27    | 29    |
| Werkloosheidsgraad (in %)                                     | 12.5  | 11.6  | 11.9  |
| Werkloosheidsgraad naar geslacht<br>(in %)                    |       |       |       |
| Mannelijk   | 12.5  | 11.3  | 11.5  |
| Vrouwelijk  | 12.5  | 12.5  | 13.0  |

**Tabel 4. Evolutie van de tewerkstellingsindicatoren naar residentieel milieu gedurende 2002 - 2003**

**STAD**

| INDICATOREN  | JAAR  |       |       |
|--|-------|-------|-------|
|  | 2001  | 2002  | 2003  |
| Actieve, bezette populatie ouder dan 15 jaar<br>(maal duizend) | 4 372 | 4 541 | 4 691 |
| Feminisatiegraad van de actieve, bezette populatie (in %)      | 21.0  | 20.8  | 21.7  |
| Tewerkstellingsgraad (in %)                                    | 37.0  | 37.1  | 37.0  |
| Tewerkstellingsgraad naar geslacht (in %)                      |       |       |       |
| Mannelijk  | 60.2  | 60.6  | 60.0  |
| Vrouwelijk   | 15.1  | 15.0  | 15.5  |

**PLATTELAND**

| INDICATOREN  | JAAR  |       |       |
|--|-------|-------|-------|
|  | 2001  | 2002  | 2003  |
| Actieve, bezette populatie ouder dan 15 jaar<br>(maal duizend) | 4 583 | 4 635 | 4 912 |
| Feminisatiegraad van de actieve, bezette populatie (in %)      | 29.2  | 28.4  | 30.8  |
| Tewerkstellingsgraad (in %)                                    | 56.3  | 56.2  | 59    |
| Tewerkstellingsgraad naar geslacht (in %)                      |       |       |       |
| Mannelijk  | 79.5  | 80.0  | 80.7  |
| Vrouwelijk   | 32.9  | 32.2  | 36.7  |

**NATIONAAL**

| INDICATOREN  | JAAR  |       |       |
|--|-------|-------|-------|
|  | 2001  | 2002  | 2003  |
| Actieve, bezette populatie ouder dan 15 jaar<br>(maal duizend) | 8 955 | 9 176 | 9 603 |
| Feminisatiegraad van de actieve, bezette populatie (in %)      | 25.2  | 24.7  | 26.3  |
| Tewerkstellingsgraad (in %)                                    | 44.9  | 44.8  | 45.7  |
| Tewerkstellingsgraad naar geslacht (in %)                      |       |       |       |
| Mannelijk  | 68.2  | 68.6  | 68.4  |
| Vrouwelijk   | 22.3  | 21.8  | 23.7  |

## **Bijlage 2**

### **1) Economische activiteiten**

- Landbouw, bosbouw en visvangst
- Industrie (hierbij ingesloten ambachten)
- Bouw en Openbare werken
- Handel
- Transport, opslagplaatsen en communicatie
- Herstelling
- Algemene administratie
- Publieke diensten
- Andere diensten
- Slecht omschreven activiteiten

### **2) Beroepscategorieën**

- Leden van de wetgevende vergadering, lokaal verkozenen, hiërarchische verantwoordelijken binnen de publieke sector, directeurs en directieleden van ondernemingen
- Hoge kaderleden en beoefenaars van vrije beroepen
- Middenkaders
- Handelaars, tussenpersonen en geldschieters
- Zelfstandige landbouwuitbaters, vissers, bosbouwers, jagers en gelijkgestelde arbeiders
- Ambachtslui en gekwalificeerde arbeiders in artisanale beroepen (zonder landbouwarbeiders)
- Arbeiders en landbouwarbeiders en in de visvangst (met inbegrip van gekwalificeerde arbeiders)
- Bedieners van installaties en machines en arbeiders in assemblage
- Niet landbouwarbeiders, magazijnbedienden en kleine beroepen
- Slecht omschreven beroepen

### **Bijlage 3: Steekproef stad**

Op de universiteit in Kenitra worden acht vrouwen geïnterviewd, waarvan vier “bonnes” zonder enige instructiegraad, twee hooggediplomeerde administratief bedienden, één arts en een middelmatig geschoolde secretaresse. De vrouwen in de steekproef zijn niet meer zo jong: van 35 jaar voor de arts tot 55 voor een “bonne”. Twee “bonnes” zijn weduwe, één is gescheiden en de jongste is alleenstaand. Eén van de administratief bedienden is getrouwd, de andere is alleenstaand. De arts en de secretaresse zijn getrouwd. Het aantal gezinsleden is, in vergelijking met de steekproef op het platteland, beperkt: een gemiddelde van vier met twee uitzonderingen bij de “bonnes” van acht en zes gezinsleden. Uitzonderd bij drie “bonnes”, zijn alle gezinnen tweeverdieners. De getrouwde vrouwen en de weduwe hebben twee kinderen; de andere weduwe”bonne” heeft er vijf.

De professor – onderzoekster uit Meknes is 44 jaar, gescheiden, woont met vier mensen samen, heeft een dochter en is de enige persoon die werkt. De bediende van de dienst legalisering in Kenitra is 44 jaar, gescheiden, bezit een diploma secundair onderwijs, heeft geen kinderen en woont met vijf personen samen waarvan er drie werken.

Op “X” worden acht vrouwen aan het woord gelaten. De steekproef is zeer jong: gaande van 26 tot 38 jaar. Vijf meisjes zijn alleenstaand. Hiervan zijn er drie productie-arbeidster, één is productiechef en de laatste arbeidster in de technische dienst. Uitzonderd één meisje dat een diploma secundair heeft, bezitten ze allen een baccalaureaatsdiploma. Twee hiervan zijn licentiaat; de andere twee volgenden twee jaar universitair onderwijs. Twee vrouwen zijn getrouwd. Eén is productie-arbeidster ,heeft een secundaire scholingsgraad en drie kinderen. De andere is technisch assistente, gediplomeerde elektromechanica en heeft één zontje. De directiesecretaresse tenslotte, is gescheiden en heeft één dochter. Ze bezit een baccalaureaatsdiploma en een vorming informatica.

De twee meisjes uit het confectiebedrijf zijn 30 en 36 jaar en alleenstaand. Eén meisje genoot geen vorming en het andere een professionele opleiding tot modeliste.

De “bonne” is 55 jaar, gescheiden, niet geschoold en heeft twee volwassen kinderen.



#### Bijlage 4 : Verwerking interviews stad

- **objectieve arbeidskarakteristieken**
- **impact arbeid op familiaal niveau**
- **impact arbeid op levenskwaliteit**

##### Interview 1 08/05/2004

- professor (onderwijs-onderzoek)
- Ze is verantwoordelijk voor een onderzoekseenheid (UFR : Unité de Formation et de Recherche) die studenten kadert (doctoraal). Gebeurt adhv. een dossier bij ministerie
- 's morgens van 8h tot 12 h : theoretische lessen of praktische oefeningen en 's namiddags na 14 h tot 17h à 18h: praktijk in labo, studenten begeleiden, werken aan modellen op pc, er is altijd werk. lessen voorbereiden thuis. ZIJ KOMT TERUG IN NAMIDDAG!
- pg. 8 : alle universitaire profs ontvangen hetzelfde salaris, het is een salaris « onderwijzer-onderzoeker », maar sommigen beperken zich tot het geven van lessen.
- Als ze 's avonds thuiskomt, steeds nog iets te doen (voorbereiden praktische oefeningen, examens verbeteren). Op bureau kan ze niet voor zichzelf werken, dat doet ze thuis. ze heeft ook dochtertje waar ze moet voor zorgen.
- pg. 6 : dat meeste collega's niet zo geëngageerd zijn, dat ze enkel hun taken doen, het strikt noodzakelijke (les geven en geen onderzoek), omdat ze kiezen voor hun gezin en hun huishouden doen zoals het hoort. Maar ze wil haar lessen geven zoals het hoort, onderzoek doen en recentelijk is ze ook een vrouwenbeweging opgestart, dus er blijft niet veel tijd over voor zichzelf. « dat zou nooit degelijk geweest zijn indien ik getrouwd zou zijn, mijn echtgenoot had me dat nooit laten doen. Vroeger, als ik getrouwd was met hem, gaf ik les en kwam ik terug naar huis. Ik moest mijn tijd niet verliezen met de ganse namiddag in het labo te zitten of op mijn bureau. Maar nu voel ik me soms getrouwd met de faculteit »
- pg. 7 : maar het is steeds en verrijking, voor mij is het een verrijking. « Veel mensen vragen of ik betaald wordt voor de tijd die ik opoffer, maar iedereen ontvangt hetzelfde salaris... voor mij is het geen kwestie van salaris, het geeft me voldoening. Maar sommigen verkiezen zich bezig te houden met hun gezin, hun kinderen ». Het is een vast salaris, een salaris « onderwijzer-onderzoeker » en ze wil haar rol van universitaire professor-onderzoeker volledig spelen en de universiteit volledig waarderen. Ze engageert zich en heeft een professioneel bewustzijn, ze wil haar beroep en de universiteit recht

aandoen. Het is zowel vanuit een professioneel bewustzijn als vanuit een voldoening, een verrijking. Andere vrouwen verdienen hetzelfde salaris en vinden haar misschien een domme vrouw, waarom tijd verliezen? Die vrouwen geven louter les en vertrekken, zonder zich bezig te houden met onderzoek of zonder zich professioneel te vervolmaken, zich te actualiseren.

- Ze geeft veel aan studenten, ze investeerde veel in studenten en gelukkig hebben ze haar graag. voor haar is het een winst. Het is een winst, een persoonlijke satisfactie. Het doet me plezier als de studenten mijn lessen begrijpen. En ons land heeft behoefte aan dergelijke profielen, aan maatschappelijke betrokkenheid en participatie (participation citoyenne)
- door aan onderzoek te doen, door engagement heeft ze mooi CV. Ze kaderde meerdere studenten en daardoor is haar dossier voor haar project UFR doctorale goedgekeurd. Dus de investering heeft persoonlijke winst opgeleverd. « Als ik mijn armen gekruist zou hebben en niet geïnvesteerd zou hebben, zou ik niets hebben, ik zou geen verantwoordelijke zijn. Dus ik heb geprobeerd om zaken voor mezelf te creëren».
- pg.10 : Een vrouw die een post met verantwoordelijkheden wil behalen, moet dubbel zoveel moeite doen als een man. Ze moeten meer doen om toegang te verwerven tot die posten.  
« Als ik samenwerk met mannen in groep, creëren ze soms problemen om te belemmeren dat ik goed werk. Op het niveau van de administratie, van het ministerie is het goed, zijn er geen problemen, eens je je dossier hebt, maar als je in groep werkt met mannen... Het is te zeggen, om een groep samen te stellen. Om mijn onderzoeksproject in te dienen, heb ik het gedaan met een minderheid van professoren, omdat niet iedereen wil geloven in een vrouw... het is niet gemakkelijk.»
- In de publieke sector is er gelijkheid tussen man en vrouw en meerdere charters om de vrouwelijke tewerkstelling te bevorderen.
- pg. 12 : In wetgeving is er voor publieke sector geen discriminatie tussen man en vrouw, maar er zijn bepaalde publieke verantwoordelijkheidsposen op niveau van binnenlands ministerie waar vrouwen geen recht op hebben en dat is gereguleerd, dus eigenlijk nog formele discriminatie. Vrouwen hebben geen recht om carrière te maken op niveau van school voor kaderleden. Deze school vorm qaïds, die verondersteld worden autoriteit te dragen en vrouwen hebben geen recht op autoriteitsposen. Het is pure discriminatie. Vrouwen mogen geen enkele autoriteitspost bekleden, ze heeft het recht niet om bijvoorbeeld prefect van een stad (= wali of gouverneur of moqadem) te zijn. En dit vindt zijn oorsprong in een zekere interpretatie van de religie, een conservatieve interpretatie. Het klopt dat er op niveau van wetgeving geen discriminatie heerst, maar er zijn bepaalde publieke posen verboden voor vrouwen. Er is steeds het probleem van stereotypen, het probleem van masculiene dominantie die de wetgeving beïnvloedt. De laatste jaren iets beter, maar steeds moeilijk voor vrouw om toegang te verwerven tot posen als « rector van een universiteit » bijvoorbeeld. Maar laatste jaren beter, omdat het nu met een dossier gebeurt, een projectdossier, dus iedereen kan zich opgeven voor doyenne. Probleem is dat vrouwen dikwijls niet tot dergelijke posen komen, omdat ze moeilijke condities hebben, op het niveau van de familie bijvoorbeeld.

- pg. 14 : de wetten promulgeren gelijkheid tussen man en vrouw, maar er is de traditie van een masculiene dominantie. Er is de traditie van een cultuur die de vrouw absoluut niet respecteert, die niet waardeert wat de vrouw bereikt. Het merendeel van de leden die in de commissie tot het goedkeuren van een dossier zetelt, zijn mannen. Hun culturele verworvenheden beïnvloeden hun beslissingen. Het is een structureel en cultureel probleem, maar niet op niveau van de wetgeving. Op niveau van wetgeving is er niets wat vrouw verbiedt om dossier in te dienen.
- pg. 15 : mannen steunen vrouwen niet en belemmeren ze omdat ze bang zijn, omdat ze schrik hebben, vrouwen betekenen concurrentie. Als de vrouw werkt, werkt ze goed en heeft ze meerwaarde tov. de man : ze is geloofwaardig. Er zijn mannen die correct zijn, maar... Mannen beginnen meer en meer terrein te verliezen tegenover vrouwen, ze nemen plaats in die hun recht was. Het is wel belangrijk in de verf te zetten dat nu op het niveau van ministerie de dossiers goed, eerlijk behandeld worden. Men moedigt nu zelfs vrouwen aan, min of meer positieve discriminatie. Pg. 16 : Anecdote van iemand van ministerie die kwam « vergeet niet de socio-economische zijde, de ontwikkeling, de strijd tegen armoede, een dossier of project dat geen vrouwen bevat, zal niet in overweging genomen worden. Er moeten vrouwen aanwezig zijn ! »
- pg. 16 : Op niveau politiek, hogerhand geen probleem, het is de basis die problemen oplevert. De mensen hebben nog niet de maturiteit om te geloven in de vrouw. Ze vrezen dat ze hun autoriteit zullen verliezen.
- pg. 17 : « er is een beweging op gang, omdat er nu een echte politieke wil is om de insluiting van vrouwen op hogere beslissingsniveaus aan te moedigen. Er is een politieke wil die zich gaat bevestigen op het ministeriële niveau, op het niveau van alle ministeries. Maar er heerst nog steeds een culturele impasse, er bestaan nog steeds structuren die geworteld zijn in een conservatief verleden dat doorweegt op de wetgeving. Er is dus een strijd nodig. En bepaalde mannen nestelen zich hierin om de strijd te winnen. Bepaalde mannen profiteren hiervan, de vrouw investeert, werkt veel maar het is voor de man en niet voor zichzelf. Maar ik wil voor mezelf werken of ik werk niet. Ondanks alle problemen en moeilijkheden heb ik toch iets bereikt voor mezelf. Maar ik moest telkens van nul beginnen omdat de ondersteunende structuren ontbreken. Als je in mijn bureau zou komen, zou je niet zeggen dat het de bureau is van een onderzoeker die internationale publicaties uitbrengt. Maar toch heb ik, dankzij deze publicaties en het begeleiden van studenten, iets bereikt voor mezelf. Had ik de structuren mee gehad, kon ik meer bereiken, maar ik heb toch iets verwezenlijkt voor mezelf. En ik blijf geloven en ervoor gaan, ondanks de tegenwind.
- Pg. 19 : Enige die werkt in familie. Als je minimum aan werk doet op faculteit, dan tijd voor huishoudelijke taken. Maar zij investeert haar vrije tijd in onderzoek en de vrouwenbeweging... er blijft dus weinig tijd over voor het huishoudelijk werk en ze heeft er ook geen zin in. Ze heeft geluk dat haar moeder en zus thuiswonen en die taken op zich nemen. « ik kan onmogelijk de twee doen ». Toen ik getrouwd was, waren er ook nog de verplichtingen tav mijn echtgenoot, en dat kon ik er niet nog bijnemen, ik heb bijna al mijn tijd geïnvesteerd in mijn werk nu. Het is een compensatie.

Toen ik getrouwd was, kon ik wel en evenwicht zoeken, tijd investeren in mijn gezin, maar nu is het een soort compensatie om niet aan andere dingen te moeten denken. Ik kon niet met mijn man samenleven omdat hij te veeleisend was, ik kon niet aan zijn behoeften beantwoorden, « je doet dat niet, je kleedt je niet zo, je blijft niet te lang... » ik ben een vrouw die er niet van houdt om gecontroleerd te worden. Hij kon me niet aanvaarden zoals ik was. Ik was niet vrij. En ik verkies vrij te leven. (pg. 23) Me beroven van mijn werkleven, van mijn vrij leven, van mijn vrienden, van vele zaken... dat kan ik niet aanvaarden. Voor mij is mijn vrijheid de lucht die ik inadem. Dus ik ben gescheiden en nu investeer ik al mijn tijd in werk om niet aan andere dingen te moeten denken, als een soort compensatie. Voor mij is investeren in een gezin niet rendabel, ik wil investeren in mijn werk. Ik vind mezelf terug in mijn werk (pg. 21). Ik wil graag getrouwd zijn, maar als ik trouw dreig ik veel dingen te verliezen. Hij heeft me toen op werkgebied niet direct iets in de weg gelegd, maar ik voelde het aan voor de toekomst. Het was geen huwelijk uit liefde, maar een verstandshuwelijk. Als een man op een bepaalde leeftijd komt, zoekt hij een vrouw met een bepaald beroep, een bepaald salaris en wenst hij dat ze haar verantwoordelijkheden opneemt en werkt, maar terzelfdertijd ook dat hij zijn autoriteit kan uitoefenen over haar en dat is onmogelijk.

- (pg. 24) Er zijn twee soorten vrouwen in het leven : vrouwen die het aanvaarden omdat voor hen het huwelijk een winst oplevert in de maatschappij. Maar er zijn vrouwen zoals ik die er niet kunnen mee leven. Veel vrouwen die hogere studies gedaan hebben komen er niet toe een evenwicht te zoeken. Het is echt een probleem in Marokko. Er staat een grote druk op vrouwen.
- pg. 30 : voor mij is de prioritaire manier om beschermd te zijn in het leven, een werk hebben, een beroep en niet trouwen. Het is een keuze. Ik heb ervoor gekozen om te vechten voor mijn werk ten koste van mijn persoonlijk leven (een huwelijk) en ten koste van vele zaken.
- Vindt dat vrouwenarbeid aanvaard is, maar dat men nu soms fluistert dat vrouwen meer kans maken op het vinden van werk en dat mannen geen werk vinden door vrouwen.
- Er zijn ook autoritaire vrouwen die macht uitoefenen over mannen.
- pg. 27 : vindt niet dat mannen en vrouwen zelfde beroepen kunnen doen. Op niveau onderwijs, la fac, zijn vrouwen zelfs beter, maar in bep. beroepen zoals

ingenieur... in niet publieke beroepen. maar nu komt vrouw overal voor : politie etc. Voorla het laatste jaar. Voordien werd een vrouwelijke agente steeds vergezeld door een man. Omdat de mensen nog geen geloofwaardigheid hechtten aan haar gezag, omdat ze niet laat 's avonds mocht werken... Maar ik denk niet dat vrouwen agent moeten zijn ; er zijn bepaalde beroepen voor mannen, er is nog steeds de natuur : ze kunnen kinderen hebben of zwanger zijn. Maar er zijn toch beroepen waarin we vrouwen moeten aanvaarden, zoals in nachtwerk, bijvoorbeeld verpleegster 's nachts.

- pg. 30 : Vindt niet dat de regering zaken moet doen speciaal voor werkende vrouwen met kinderen, want zo zaait men onevenwicht tussen vrouwen. Als ze er ethisch gezien rekening mee houden. Misschien wel voor arbeidsters of arme vrouwen, maar voor vrouwen die beroepen uitoefenen van mannen zijn er voldoende zaken. De hervormingen van de Mudawana zijn reeds geen slecht begin.

#### **Interview 2 11/05/2004**

- werken van 8h tot 13h. Verlof de zaterdag vanaf 11h en de zondag. Jaarlijks 1 maand vakantie. en ook de religieuze feesten en nationale feestdagen.
- Er is dokter op werk. 3 maand verlof igv. zwangerschap en ontvangen salaris als ze zwanger zijn. In geval van accident op werk, zouden ze kunnen vergoed worden, maar het duurt zeer lang. Voorbeeld van vrouw die drie jaar geleden papieren opstelde, maar nog steeds niet terugbetaald werd.
- Vallen onder voogdij van het ministerie van hoger onderwijs. Iedereen tewerkgesteld op faculteit heeft zelfde rechten, zelfde verlof,... verschil zit hem enkel op niveau van salaris.
- Pensioen : werkgever neemt een stuk van het salaris, maar is geregeld.
- pg. 36 : Ze hebben recht op sociale zekerheid, maar ze zijn niet ingeschreven. Ze verdienen slechts 1500 dh in de maand en voor SS. wordt er 70 dh per maand afgenomen. Ze zouden het wel nemen als ze meer zouden verdienen, want ze zijn veel ziek.
- er is ook vakbond, maar ook hier zelfde probleem. Als ze deel nemen voor pensioen, voor de mutualiteit, voor de vakbond, dan schiet er niets meer over op het einde vande maand. De vakbond is een institutie die aanwezig is, maar die niets doet.
- Eén van de vrouwen is weduwe, ze verkiest naar het werk te komen, omdat ze anders honger heeft. Ze is verplicht te werken, zelfs als ze niet houdt van haar werk. Het is om te overleven. Ze zijn hier omwille van omstandigheden. Als ze man zouden hebben, zouden ze niet meer komen.
- ze werken echt om familie te onderhouden. Twee vrouwen zijn weduwe, één van hen onderhoudt er 5 personen mee, de andere haar twee kinderen. De alleenstaande werkt voor 8 personen (wordt wel geholpen door broer). De vierde is gescheiden en zorgt voor haar moeder. Het is voor de huur, water, electriciteit, eten... overleven. Ze leven voortdurend

op krediet. Ze houden dus geen 1500 dh per maand over, maar meestal slechts 1000 dh. Ze hebben geen middelen voor dokter, medicijnen. Ze zijn echt arm.

- Bij gescheiden vrouw nam haar man haar salaris en hij werkte niet.
- Huishoudelijke taken zijn moeilijk te combineren met werk, omdat ze moe thuiskomen. Ze moeten te voet naar werk komen en dat is 2 uur stappen. Ze vertrekken om 6h30 thuis om om 8h30 op werk toe te komen. Vooral de kinderen vallen moeilijk te combineren met werk, omdat ze oppas moeten zoeken. Bij de burens, familie of in crèche (er zijn er die niet duur zijn)
- Mannen de dag van vandaag willen dat hun vrouw gaat werken. Ze worden ertoe verplicht. Als een man een vrouw haar hand vraagt, vraagt hij hoeveel ze verdient en als ze « 1500 dh » zegt, pakt hij zijn biezen.
- Werk geeft macht op niveau van de familie en op niveau van de gemeenschap, omdat het hen onafhankelijk maakt, ze kopen wat ze willen. Ze kunnen krediet verkrijgen omdat ze een salaris hebben. Vrouwenarbeid is verplicht, het is kwestie van overleven. Daarom moet de Mudawana aangepast worden, omdat het niet in overeenstemming is met realiteit. Het klopt niet, omdat de vrouw nu meer taken heeft dan de man : de vrouw doet de huishoudelijke taken, gaat naar de markt, onderwijst de kinderen, leidt huishouden, het budget, alles, alles !
- Enkel voor de typisch mannelijke beroepen, zoals timmerman, loodgieter geen vrouwen. Voor bureauwerk echter geen onderscheid, daar kan de vrouw alles doen.
- Kwamen aan de bak via via (pg. 44)
- Ze zouden wel graag functie van chef krijgen, maar niet mogelijk, ze zouden wel graag hun situatie verbeteren, maar onmogelijk omdat ze geen vorming genoten. Hun chef (een man) genoot echter ook geen vorming. Ze vragen al 10 jaar aan vakbond en de beweging voor functionarissen een vervoersmiddel voor alle functionarissen. Ze willen een bus omdat dat in alle ondernemingen en instellingen bestaat.
- Aan de regering vragen ze hoger salaris.

### **Interview 3 11/05/2004**

- Ze werd gerecruteerd door de universiteit toen ze in burgerdienst was. Ze heeft vraag ingediend en omdat ze mensen kent aan ministerie... dergelijke weg (vriendjespolitiek) is steeds nodig. Ze heeft haar dossier ingediend bij het ministerie bij de vrienden van haar familie. Je moet mensen kennen om een post te bekomen.

- ze geeft bijles om salaris te verbeteren
- Heeft het moeilijk. Staat op om 6h om avondeten te maken, want 's avonds geen tijd wegens avondles. Werkt van 8h30 tot 12h, gaat kinderen ophalen en maakt eten, om 13h45 brengt ze naar school en keert naar werk om 14 tot 17h45 en dan gaat ze kinderen ophalen. Brengt ze naar huis. Dan geeft ze bijles geschiedenis en om 23 h kruipt ze in bed. Di en do volgt ze ook informaticalessen. Ze is moe. Zaterdagmorgen volgt ze lessen geschiedenis aan de fac en zaterdagmiddag doet ze huishouden. Haar werk en huishoudelijke taken zijn moeilijk te combineren. Vroeger had ze een bonnetje. voor vrouwen betekenen kinderen een obstakel voor het werk, maar voor mannen niet echt. Vooral als de kinderen klein zijn. Als ze dan ziek zijn, ben je verplicht om voor ze te zorgen, maar je moet ook op werk zijn. Ze ontvangt weinig of geen hulp van echtgenoot voor huishoudelijke taken. Hij zegt dat zij het eten moet maken, het huishouden moet doen en voor de kinderen moet zorgen, omdat hij een man is. Buiten zijn we gelijk, iedereen is gelijk en verdient geld, maar in huis....
- Ze heeft een vriendin die werkte als professor en haar man stelde haar voor de keuze thuis te blijven of te scheiden. Ze bleef thuis en ging met vervoerd pensioen, maar nu heeft ze er spijt van. Ze was professor engelse literatuur, ze reisde, deed vanalles en nu zijn haar kinderen groot, gaan ze naar school, doet zij het huishouden en kijkt tv.
- weekend, zaterdag en zondag vrij. Een maand vakantie per jaar, de feestdagen en de moslimfeestdagen, ook paasvakantie. Het zijn de schoolverlofdagen.
- zelfs als ze ziek is, komt ze werken, omdat ze haar kinderen naar school moet brengen. Ze is verplicht om huis te verlaten.
- Zwangerschapsverlof van 3 maand, normaal begint van 8ste maand, maar laat het tot aan bevalling omdat ze geen crèche heeft. Ontvangt volledig salaris tijdens verlof.
- Normaal zou ze moeten terugbetaald worden voor accident dat ze 3 jaar geleden had op werk (voet gebroken), maar ontving niets.
- Stuk van salaris gehouden voor het pensioen
- heeft sécurité social
- niet ingeschreven bij vakbond
- Werken is mijn leven. het is nodig om geld te verdienen. We zijn verplicht om te werken om ons leven te verdienen en om onze geest te verbeteren en om met andere mensen in contact te zijn. Voor mij is het noodzakelijk om te werken. Het is niet louter het salaris. We hebben behoefte aan een salaris, maar het is niet enkel

dat. Ik zou ook mijn brood op een andere manier kunnen verdienen, maar het is interessant om naar de unief te komen en zeker omdat we samen werken met Isabelle, er is veel veranderd omdat we veel zaken geleerd hebben, dat is zeker, maar voor dat zij er was .... We zijn moe door het werk, maar we leren veel bij. Voordien deden we niets, weet je. We kwamen om 8 h, lazen de krant, babbelden en keerden terug naar huis. Omdat we niet de gewoonte hadden te werken. We beëindigden onze studies en kwamen naar hier om uit te rusten.

- Nu werk ik voor mijn kinderen, om ze de beste opleiding te kunnen bieden.
- Ze beheert haar salaris zelf. Voor huur, schoolgeld kinderen, telefoon, haar verantwoordelijkheden/lasten. Ze leggen geld niet samen. Als ze goede scholen wil, dan moet zij die betalen, ze wil in nette buurt wonen, dus zij moet huur betalen. ze werkt voor toekomst van haar kinderen en haar man draagt hier niet veel in bij. Als ze geld vraagt aan hem doet hij moeilijk. Er blijft niet veel over voor haar zelf. Haar echtgenoot betaalt het eten en zegt steeds dat ze haar eigen salaris heeft. Hij betaalt niet voor het huis, zelfs geen deeltje, hij betaalt ook niet voor de electriciteit. Ook niet voor de kledij van de kinderen. Als we op bezoek gaan bij mijn ouders bijvoorbeeld, moet ik de benzine betalen. Omdat ik een salaris heb, zijn er berekeningen voor alles. Ik heb steeds conflicten met hem omwille van de scholen. Hij zegt dat hij ook niet naar speciale scholen is geweest, maar de tijden zijn veranderd, we zijn in 2004 en ik heb schrik voor de toekomst van mijn kinderen. Voor een goede basis moet je je engageren.
- Werk geeft zeker macht op het niveau van de familie
- vroeg niet toestemming om te werken.
- Ze vindt dat vrouwen moeten werken, niet enkel voor salaris, maar ook omwille van persoonlijkheid en eigenwaarde, om gerespecteerd te worden door de maatschappij. Als je werkt, wordt je door iedereen gerespecteerd. Je wordt gerespecterd, je hebt een salaris en je bent vrij te doen wat je wil. Het is noodzakelijk voor de vrijheid van de vrouw. En als mijn salaris niet volstaat, dan geef ik bijles. Soms leidt mijn gezondheid eronder omdat ik onvoldoende rust.
- vrouwenarbeid is aanvaard
- Man en vrouw kunnen dezelfde functies uitvoeren. Zeker op niveau van onderwijs, directieniveau.
- ze heeft de mogelijkheid om hogerop te klimmen. Ze bevestigt wat IS1 zei, dat de professoren niet veel werken. Ze werken niet veel, maar krijgen toch hetzelfde salaris als in administratie, waar ze 8 uur per dag werken. X zegt dat professoren maar 8 uur per week werken voor zelfde salaris, maar dat is misschien overdreven ?
- van de regering wil ze graag dat ze crèches voorziet en bussen die de kinderen naar school brengen



- ze wil ook aangepaste arbeidsuren voor vrouwen, omdat ze meent dat er geen echte gelijkheid is tussen man en vrouw. Ze doen wel hetzelfde werk buitenshuis, maar vrouwen doen er een werk bij thuis. Daarom wil ze bijvoorbeeld maar een halve dag werken of minder uren kloppen dan mannen.
- ze meent dat salaris tussen mannen en vrouwen gelijk is en dat man en vrouw op professioneel gebied gelijk zijn.

#### **Interview 4 11/05/2004**

- ze begint om 9 uur, tot 11h30 – 11h45 of 12h. In de namiddag van 15h tot 17h30.
- congé in weekend, zaterdag en zondag. En per jaar 30 dagen
- Bij ziekte, neemt ze gewoonlijk 3 à 4 dagen congé. Ze hebben recht op 30 dagen ziekteverlof. Dus in totaal 30 dagen vakantie en 30 dagen administratief verlof. In publieke sector recht op 30 dagen.
- zwangerschap : 12 weken, 4 weken ervoor en 8 weken erna. Volledig salaris betaald.
- pensioen. Haar werkgever is publieke gezondheidsdienst en die betaalt pensioen automatisch. Er wordt deel van salaris ingehouden
- sécurité sociale : ja, ze is verzekerd.
- vakbond : ze is niet aangesloten
- Werk betekent eerst en vooral een steun voor de vrouw, het geeft haar echt een statuut en een gevoel nuttig te zijn in de maatschappij, in het leven. En op de tweede plaats om geld te verdienen natuurlijk. Op tweede plaats om beter te leven in het leven. . Mijn werk is om te bewijzen dat ik besta op de eerste plaats. Dat ik nuttig ben tot iets, dat ik iets doe, dat ik geen huisvrouw ben, een vrouw die voor kinderen zorgt en het is ook een medium om makkelijker te overleven. Ik hou van mijn werk omdat het een humaan karakter heeft. Ik hou ervan om mensen te helpen. Het is echt een beroep dat gemaakt is voor mij. Ik heb er steeds van gehouden.
- Haar salaris en dat van echtgenoot samen. Het is één pot om van te leven ; ook uitgaven voor kinderen gebeuren hiermee.
- Ze heeft geen moeilijkheden met combineren thuiswerk en werk, omdat ze bonne heeft.
- Ze heeft buurvrouw die gestopt is met werken omdat echtgenoot haar verplichtte thuis te blijven. Ze heeft er spijt van, voor salaris en voor haar persoonlijke vervolmaking ook.
- Werk geeft in zekere zin macht op niveau van de familie. Ze vroeg niet de toestemming aan man om te werken, ze werkte al als ze trouwde en gewoon verder gedaan. Heeft geen probleem met haar economische rol.

- Ze vindt dat de vrouw moet werken om zich iets te verzekeren in het leven, ze moet op zijn minst onafhankelijk zijn. Dat ze niet afhankelijk is van haar echtgenoot, vader of broer.
- Bij vrouwen wordt het volledig aanvaard dat ze werkt, maar mannen aanvaarden het soms moeilijker, omdat ze beweren dat ze door werkende vrouwen zoveel werkloosheid is. Ze zeggen dat vrouw overal is en dat daarom jonge mannen geen werk vinden.
- Vrouwen en mannen kunnen zelfde functies uitoefenen. In Kenitra vrouwen die slager zijn, met de bus of taxi rijden. Als de vrouw opgeleid is en de capaciteiten heeft, niet moeilijk om posten met veel verantwoordelijkheden te bereiken. Er zijn vrouwelijke PDG's en directrices in Marokko.
- Ze is gerekruteerd op dossier, dossier ingediend bij ministerie van gezondheid. Na 6 maand werd ze gerekruteerd, zonder test of onderhoud, het was een uitzondering. In 1996 snoeiden ze veel in gezondheidszorg, er veranderde toen veel (stoppen burgerdienst etc). Nu echter wel testen, een concours, ze heeft geluk gehad. Het was het enige jaar dat ze geen test deden.
- Alles heel formeel geregeld. Als ze job wil in administratie, dan met concours. als eer concours is, wordt ze verwittigd door de INAS (Institut National de l'administration syndicat) en dan kan ze admin studies aanvragen. Admin post is niet hoger, maar iets anders, geen consultaties, maar papierwerk en epidemiologisch werk. Ze worden niet vergoed voor meer verantwoordelijkheden, enkel anciënniteit bepaalt salaris. Ze worden betaald volgens échelons en administratieve échelles. Een post van chef, betekent veel meer verantwoordelijkheden, zonder meer vergoed te worden. Als ze op hoofd ladder zit, ontvangt ze steeds zelfde, of ze nu consultaties doet, of op administratie zit of chef is.
- Ziet niet echt problemen voor werkende vrouwen. Zeker binnen haar domein ziet ze geen problemen voor vrouwen. Dus regering moet niet echt iets doen vindt ze. Ze vindt man en vrouw gelijk op gebied van promotie en salaris.

#### **Interview 5 11/05/2004**

- Begint om 8h30, tot 12h en van 14h30 tot 18h.
- Congé de zaterdag en zondag. Kerstvakantie, paasvakantie en zomervakantie, nationale feestdagen en religieuze feesten.
- Ziekte : certificaat en salaris.
- zwanger : weet niet, geen kinderen.
- pensioen : stuk van haar salaris weerhouden
- SS : stuk van salaris, dus ja
- vakbond : er is er één op werk, maar niet aangesloten omdat ze niet van leden houdt, ze zijn niet integer, loyaal. Ze is kader en er is niemand in vakbond die kaderleden representeert, dus ze kennen niet haar problemen, haar rechten. Het zijn « agenten », « kleine ambtenaren ». Het kost 60 dh per jaar.
- werk betekent mijn onafhankelijkheid. Ik woon samen met moeder, klein broertje en zus, maar mijn salaris is voor mij, ik hou het voor mij en ik doe ermee wat ik

wil. Soms zin om thuis te blijven, maar zonder salaris heb ik geen benzine, geen boodschappen, kan ik geen kosten betalen, persoonlijke uitgaven.

- Als ze man vindt, zelfs als hij rijk is, zal ze blijven werken, omdat werken haar vrijheid/onafhankelijkheid betekent en dat is zeer belangrijk voor haar.
- Heeft 6 zussen en 3 broers en iedereen betaalt een stukje voor moeder. Iedereen heeft werk, hamdu'allah.
- Met salaris reist ze, koopt ze kleren, gaat ze uit met vriendinnen, restaurants, benzine, koopt eens cadeautje voor haar moeder, legt bij voor dagelijkse uitgaven in huis.
- Geen probleem voor huishoudelijke taken.
- Werk geeft macht op niveau van de familie. In Marokkaanse maatschappij is het evidentie dat werk macht biedt. Omdat het geld is. En het is geld die vrijheid/onafhankelijkheid biedt. Als je geen geld hebt, heb je niets, niets.
- Imperatief geworden dat de vrouw werkt, zodat ze niet afhankelijk is van haar man. Je weet nooit wat er gebeurt, morgen kan je weduwe zijn of gescheiden, dus vrouw moet iets voor zichzelf hebben. Het is ook nodig, in Marokkaans huishouden, om 2 salarissen te hebben om eenvoudig te kunnen leven.
- Ik vind dat vrouwen hetzelfde werk als mannen kunnen uitvoeren, op niveau van bureau. Enkel de harde werken, die fysieke kracht vereisen, zijn voor mannen. Hier op fac zal je nooit een vrouw zien tuinieren. Alles dat een beetje lastig is, zal je man zien doen, maar enkel op het werk, thuis doet de vrouw alles. De man is vrijer dan de vrouw momenteel.
- De vrouw heeft het veel zwaarder dan de man nu, vrouwen doen alles : ze werken, brengen kinderen naar school, doen huishouden,... ze daagt alle taken/lasten. Dus ze hebben onafhankelijkheid verworven, maar het leven is er niet gemakkelijker op geworden. We hebben vrouwenrechten gevraagd en nu is de vrouw overbelast, ze is ongelukkiger dan onze moeders. Omdat onze moeders niet werkten. Het waren de vaders die alles deden ; hij werkte voor een familie van 8 mensen, ging naar de markt, droeg alle lasten. mijn moeder verliet het huis niet, omdat het « hchoma », slecht aanzien werd dat een vrouw uitging. Dus bleef ze thuis, goed gekleed, en al het nodige was in huis : ze bereidde het eten, zorgde voor de kinderen, alles. Maar nu werkt de vrouw zowel binnenshuis als buitenshuis. En het werk van buitenshuis wordt gedeeld, het salaris wordt gedeeld, maar de huishoudelijke taken niet. Je vindt zelden een man die meehelpt, het zijn uitzonderingen die helpen in het huishouden.

Mannen die koken voor hun vrouw en kinderen, de vaat doen en de was zijn zeldzaam. Mannen zitten voor tv en wachten tot de vrouw het eten op tafel brengt.

- Ze werd gerekruteerd na een stage. Ze deed haar Bac + 4 en kwam voor 18 md naar de fac en ze hebben haar gehouden. Ze is informatiste-documentaliste en ze deed stage in de bibliotheek en ze kon er blijven. (Ze zegt het niet zelf, maar X zei dat het ook wat alla vriendjespolitiek gebeurde. De ex-decaan van unief zou een man van de streek zijn en haar kennen). Ze kreeg zelfs een kleine vergoeding voor die stage (100 dh per maand en stage duurde 18 maand : 1800dh).
- In begin van haar werk verdiende ze 3000 dh de maand, maar door anciënniteit nu meer.
- Als je 4 jaar in publieke administratie werkt, kan je een superieure cyclus doen van 2 jaar + een thesis om te promoveren. Ze wou dit toen doen, maar de decaan van toen weigerde, omdat zij de enige was die het werk kon en omdat ze onmisbaar was. Ik vond dat onfair. Omdat ik die specialisatie echt wou doen. Ik kan het nu nog doen, maar ik deed het om een beter salaris te verkrijgen en door mijn anciënniteit heb ik nu ook een hoger salaris. Ik had toen de ambitie om veel dingen te doen, maar nu... ik voel me goed zoals ik ben nu.
- Van de regering verwacht ik hoger salaris en glijdende uren. Zo zou ik kunnen werken van 8h tot 14 h en ben ik 's namiddags thuis.

#### **Interview 6 12/05/2004**

- Ik werk 2 keer in de week van 9h tot 16 à 17h. Ik word betaald per uur, ik word goed betaald. Als ze me meer nodig hebben, kom ik af, geen probleem. Ik heb 17 jaar en half gewerkt in Rabat bij Duitse diplomaten. Ik dacht dat ze me inschreven, maar ik heb steeds in het zwart gewerkt en dat wist ik niet. Ik werkte voor 4 verschillende consuls/ambassadeurs en de laatste had me na drie maand niet meer nodig, omdat ik moeilijkheden had met transport, ik moest me steeds verplaatsen met trein van Kenitra naar Rabat en dan met bus en Taxi, hij wou iemand die om 7 à 8 h 's morgens kon beginnen. Ik had nooit gedacht dat ik de laatste dag zou ontdekken dat ik niets heb. Ik vroeg er nooit naar omdat ik ze vertrouwde, het waren consuls die de rechten van de vrouw kennen, ik had nooit gedacht dat ze dat zouden doen. Het was echt een mes in de rug, ik had pijn in mijn hart. Ze waren tevreden, want ik kwam automatisch terecht bij hun opvolgers. Ik ben geen dag afwezig geweest. Maar ik heb toch rechten, nietwaar? Maar ik heb niets, niets, ik heb niemand die voor mij werkt. De laatste zei me het aan de anderen te vragen, maar hoe doe ik dat, ik heb geen adres, geen telefoonnummer, niets. Ik bleef erna een jaar werkloos en had niets anders dan wat de mensen me gaven om te eten. Maar nu heb ik werk bij C & I. Ik ben hier goed, ze zijn vriendelijk. Ik ben ook niet ingeschreven, maar voor 2 dagen is het niet nodig. Als ik ziek val,

heb ik niets. Ik ben nooit ingeschreven geweest bij de SS. Ik heb geen geld om bij de dokter te gaan en medicijnen te betalen.

- haar zoon leeft met haar en vindt geen werk. Haar dochter is getrouwd en heeft een kind van 6 jaar. Ze heeft diploma, maar vindt geen werk. Ze is gescheiden sinds '79, haar man dronk. Ze heeft steeds gewerkt om voor haar kinderen te kunnen betalen. Ze verliet haar man in '76, maar scheidde pas in '79, hij wou niet scheiden. Gedurende die periode trok ze terug in bij haar ouders.
- Nu is haar salaris voor haar en haar zoon, maar heel weinig voor 2 personen, soms eten ze eender wat : melk en brood. Ik krijg soms iets van mijn dochter en mijn zus helpt me ook. Mijn zus help mijn zoon, ze koopt hemden en vesten voor mijn zoon, hij is goed gekleed door mijn zus hoor. En ik door mijn dochter, ze koopt me soms een sjaal of een djellaba. Ik word goed gesteund door mijn familie en heb niet het gevoel dat ik er alleen voorsta. Deze gewoonte hebben we mee van thuis ; mijn ouders hebben me steeds geleerd om geen liefdadigheid elders te vragen, maar wel aan je broers, zussen en kinderen, niet elders. Zo gaat dat bij ons. Mijn familie is wat mijn zekerheid en nochtans heb ik niemand die echt rijk is. Maar ze geven me kleine cadeautjes en dat doet me echt plezier. Mijn dochter wil graag voor me werken, maar haar man doet wat moeilijk. En ik wil niet voor moeilijkheden zorgen, ik wil dat ze rustig leeft met haar zoontje en man. Ik zou graag hebben dat mijn zoon voor me werkt. Hij deed reeds vele kortdurende jobs. Maar ik wil dat hij werkt voor mij en voor hem.
- Omdat ik maar 2 dagen werk, is werk niet moeilijk verenigbaar met huishoudelijke taken.
- Mijn dochter heeft haar bac en 2 jaar aan de universiteit. Toen ze trouwde, vroeg ze aan man of ze mocht werken, maar hij liet het niet toe. En toen kreeg ze baby en haar man werkt, dus moet ze thuisblijven. Ze kan hem niet verlaten omdat ze geen werk heeft en bij mij kan ze ook niet terecht, want ik heb haar niets te bieden. Hij wil haar niet laten werken. Ze wil scheiden, maar kan niet omdat haar man voor haar zoontje betaalt. Zelfs als ze ongelukkig is, is ze verplicht bij hem te blijven. Ze zoekt werk en als ze er vindt kan ze hem verlaten. Ze is getrouwd aan 22jarige leeftijd, uit

liefde, ze stopte met school en had nog niets gezien in haar leven. En nu is ze opgesloten in haar huis.

- Ik blijf courageus en dat is normaal. De mama's zijn altijd hetzelfde : alle vrouwen met kinderen moeten courageus zijn. Als ze het niet zijn, heeft het geen zin om kinderen te hebben.
- ongevallen :ze stopt nooit ; bij diplomaten had ze er meerdere, maar ze bleef steeds doorwerken. Maar dat is mijn eigen fout. Omdat ik me niet zeer slecht voelde, bleef ik doorwerken. Maar ik weet zeker dat ze voor me zouden betaald hebben als er iets was, dat weet ik zeker.
- kent het woord « vakbond » niet.
- Ik hou ervan te werken, maar ik moet, ik verzeker het je. Ik heb niemand die voor mij werkt. Maar ik hou ervan in beweging te zijn. Niet louter voor het salaris, maar ook voor gezonde geest, om iets te doen. Ik zou graag zorgen voor babys en ouderen, voor mensen zorgen, een soort verpleegster.
- Een gesecheiden vrouw in Marokko geniet krijgt niet veel respect. En ik heb niet veel gestudeerd, dus wat doe ik : ik ga werken en aanvaard eender wat om mijn kinderen een toekomst te bieden. Zo voedt ik geen dieven op, ze zijn rustig, vriendelijk, goed opgevoed en gerespecteerd.
- Ze vindt dat de vrouw moet werken. Het is goed dat ze haar kindren en man helpt. En voor zichzelf. Soms heeft ze behoefte aan mooie zaken en het leven is duur hé. Ik verkies dat ze gaat werken en niet thuis blijft. De mannen die willen dat de vrouw thuisblijft, zijn egoïsten. Maar er zijn mannen die van hun vrouw houden. Vooral deze generatie. De jongeren verkieszen dat hun vrouw werkt voor alle 2, als ze serieus en correct is. Maar de ouderen willen dat de vrouw thuisblijft.
- Vindt dat man en vrouw dezelfde functies kunnen uitvoeren. Ook vb. taxi en bus. Maar geen zaken die gevaarlijk zijn voor haar gezondheid.

### **Interview 7 12/05/2004**

- Ik sta zeer vroeg op, ik ben pratiquante en sta om 3h op om te bidden, een half uur en dan lees ik nog een half uur in de Coran, dan ga ik weer slapen tot 6h30 en dan sta ik op om ontbijt te maken; om 7h wek ik de kinderen en ze maken zich klaar, ontbijten. Om 8 h vertrek ik met hen naar school, te voet, ik heb geen vervoersmiddel en om 8h30 kom ik toe op werk. Soms met de bus of taxi. Op de middag ga ik naar huis, maak ik eten voor mijn kinderen. Ik keer terug rond 14h30 en stop om 17h45.
- Verlof zaterdag en zondag
- vakantie: zelfde als rest
- pensioen: er zijn drie soorten pensioenen, volledig pensioen, vervroegd pensioen en dan een nieuw soort pensioen dat zij wil opnemen. Als je wil stoppen, dan krijg je een terugbetaling voor de jaren die je werkte. Je krijgt elke maand dan een kleine som geld. Het is niet veel, maar...
- sociale zekerheid: ze zegt nee, maar wel de mutualiteit. Sociale zekerheid is voor ondernemingen, het zijn verzekeringen die je er elke maand betaalt als je gezondheidsproblemen hebt, dan zijn het deze privé-

organisaties die betalen. Dus de sociale zekerheid is nog een andere service die je elke maand betaalt. Het wordt niet voorzien door de staat, maar door privé-agentschappen. Zelfs indien ze niet duur waren, zou ik het niet nemen, omdat het verboden wordt in islam. De mutualiteit betaalt doktersvisites terug.

- vakbond: ze was gesyndiceerd, maar nu niet meer. Omdat haar rechten niet verdedigd werden. Je hebt je rechten niet, zelfs niet met de vakbond. Het is een lege naam, er zit niets achter.
- gerekruteerd met concours.
- Ze kreeg geen vorming op het werk. Had wel diploma dactylo arabisch op schrijfmachine, maar nu werkt ze in frans op pc en dat heeft ze zelf geleerd. Het is ook dankzij de persoonlijkheid van de algemene secretaris, die hen aanspoorde om te leren, dat het lukte. Maar geen formel vorming op het werk.
- Ik respecteer mijn werk omdat ik mijn plicht opneem, ik moet er moeite voor doen. Het is niet omdat ik betaald wordt door de staat, neen, het is omdat het mijn plicht is, in islam ben ik verplicht een goed werk te leveren en om mijn taken te volbrengen en om mijn werk te leveren in optimale condities. Dus ik verlicht de taken van de profs. Ik verricht zelfs werk waartoe ik niet verplicht ben. Ik zet thee, koffie, ik help de profs, ik doe eender wat. Ik heb ook een boodschap te brengen, het is van te praktiseren, een vroom beeld geven van de Marokkaanse en islamitische vrouw. Ik geef, ik doe mijn opdrachten voor de islam. Ik wil een voorbeeld zijn van een islamitische vrouw die correct werkt. Ik ben niet verplicht om te werken, maar ik doe het omdat ik het goede voorbeeld geef.
- Voor mijn huwelijk werkte ik voor mezelf, voor mijn persoonlijke ontwikkeling, om het huis te verlaten, om vrienden te maken, om te werken. In het begin van mijn huwelijk werkte ik om mijn echtgenoot te steunen en om idealen op te bouwen. Maar nu wil ik liever thuisblijven, ik voel me verloren, onrein... ik werk nu 19 jaar en ik wil stoppen om een stabiel huisgezin te creëren. Ik wil dat, als mijn kinderen thuiskomen, dat ze hun moeder thuis vinden. Ik wil op hen passen, ze hebben de leeftijd van de haat bereikt, van de delinquentie en ik moet voorzichtig zijn. En ook voor mijn echtgenoot. Ik wil dicht bij hem zijn. Hij is in Rabat en ik in Kenitra en dat is niet echt een gezegend/heilig/vroom leven. Hij vertrekt om 6h 's morgens en komt toe om 9 h 's avonds. In het weekend is hij echt moe en wil hij niets zien... het is echt een leven.... ik wil echt....
- Mijn man liet me steeds de keuze. Ik moest niet werken, hij verplichtte me nooit om alleen te reizen. Hij zegt me mijn leven te leiden zoals ik dat wil.
- Ik leid mijn leven goed, maar als ik thuis zou blijven zou het beter zijn. Het zou in de eerste plaats beter zijn voor mezelf en in de tweede plaats voor mijn familie. Ik hou van mijn werk, maar mijn mwerk is ver van mijn man, 's middags kunnen we elkaar niet zien, dus elkeen leeft in zijn eigen wereld en dat is geen huwelijk. Dus haar persoonlijke vervolmaking ligt op niveau van familie
- Ze wil een hogere functie voor een hoger salaris, maar niet voor meer verantwoordelijkheden. Ze wil niet verantwoordelijk zijn. Ze wil niet tussen de

problemen van functionarissen komen. Ze houdt van haar vriendin en wil ze behouden. Verantwoordelijkheden verplichten je streng te zijn en ze heeft al genoeg aan haar familie.

- Ik ken geen vrouwen die ervoor scheiden, maar ik ken wel vrouwen die het doen om hun man te plezieren, maar dat is niet mijn geval.. mijn man vraagt het me niet, het is ik die het wil. Mijn man wil gewoon dat ik mijn leven leid zoals ik het wil. We zijn goed samen.
- Ons salaris is gescheiden en ik geef mijn man geen dirham, dat meen ik. Ik leid mijn leven zoals ik het wil en mijn vrienden weten het genoeg. Ik help mijn familie, mijn ouders een beetje, maar mijn echtgenoot krijgt geen dirham. Ik betaal voor scholen voor kinderen, want daar wil hij niet voor betalen. Hij wil ons een huis kopen.
- Werk geeft voor mij geen macht op niveau van de familie. Werk berooft me van mijn familiale tijd en het schenkt me niets, omdat ik niets lever, ik verlaat het huis... mijn familie verliest met mij.
- Als vrouwen goed onderwezen zijn, als ze universitaire studies hebben voltooid, dan kunnen ze het huis verlaten en gaan werken en toch nog een goed leven blijven leiden. Maar voor vrouwen zoals mij, die geen diploma hebben (ik heb tot 4de secundair), is het beter thuis te blijven. Werken laat me noch koud noch warm. Ik werkte om het huis te verlaten, om een voorbeeld te geven, maar ik vind nu dat mijn familie verliest met mij als ik werk. Marokkaanse vrouwen willen hun macht bewijzen door te werken. Maar ik vind dat voor een gezegend, kalm, zacht leven, dat de vrouw thuis moet blijven.
- Mijn kinderen helpen me mee bij het klaarmaken van het eten.
- Als mijn kinderen klein waren, had ik andere zorgen. Als ze 3 à 4 maand waren en ik deed ze naar de crèche, was het echt hard, zij weenden, ik weende... We hebben maar 3 maand zwangerschapsverlof en dat is nie voldoende. Als ik de keuze had om 4 jaar bij kinderen te blijven, zonder salaris en nadien terug naar mijn werk te kunnen komen, ik zou het doen, zonder twijfel en met groot plezier. Maar ik heb schrik om mijn werk te verliezen. Maar nu ben ik niet echt meer verplicht om te werken.
- Als ik thuiskom, heb ik ander werk: eten maken, huiswerk van kinderen, huis aan de kanten doen. Soms doet mijn man het. Mijn man en mijn kinderen helpen me. Mijn man helpt, maar.... omdat hij pendelt tussen Rabat en Kenitra.
- Ik vind niet dat mannen en vrouwen dezelfde functies kunnen uitoefenen, er is een groot verschil. Zelfs de Coran zegt "De man mag hard werk leveren om een leven te verzekeren voor zijn familie" Maar de vrouw mag geen arbeid verrichten die teveel kracht vereist. Ze kan beroepen doen zoals prof, dokter, verpleegster. Ze mag beroepen doen die verbonden zijn met het hart. De manier waarop de vrouw



bijdraagt/helpt is niet gelijk aan de manier van de man. De man is solida; de vrouw is fijn, zacht, dus ze moet werken in humane condities. Ze houdt er niet van dat vrouwen automechaniciën worden of huishoudster.

- Van de regering verlangt ze dat de vrouw 4 jaar zwangerschapsverlof krijgt. Op 4 jaar weet je kind wie hem lief heeft en wie hem haat. Ook wil ze dubbel betaald worden in verlof, zodat je echt verlof kunt nemen. Dat de staat het mogelijk maakt een visa te bekommen... als je werkt voor de stat en je wil een stuk van de wereld zien, waarom gaat dat dan niet? Dat de staat voorziet in een transportmiddel. Dat de staat de huisvesting vergemakkelijkt, voorziet in een woonplaats. Dat ze continu kan werken, van 8h tot 13h en dan thuis kan blijven.

#### **Interview 8 14/05/2004**

- Ik begin om 8h en om 10 h pauze van een kwartier. Om 13h is er middagpauze tot 14h. Dan werk ik van 14h tot 18h. Ik kan hier eten in de cafetaria. Dus ik werk 9 uur per dag.
- er zijn drie équipes: 1 die 's morgens werkt, 1 's avonds en één de ganse dag. Ik zit in die van de ganse dag.
- verlof: zondag en de zaterdag vanaf 14h (enkel voor dagequipe). De andere equipes werken normaal de zaterdag: van 14h tot 22h of van 6h30 tot 14h. Jaarlijks 15 dagen verlof. De onderneming sluit nooit en ze vormen groepen van 10 meisjes die in verlof kunnen. Ze kan wel haar verlofperiode kiezen, als haar chef akkoord gaat. En ze moet ook zorgen dat haar post bezet blijft, dat haar collega er is als zij in verlof is. NIET BETAALD TIJDENS VERLOF
- ziekte: als je langer dan 2 dagen ziek bent, heb je briefje nodig. Niet betaald. geen dokter op het werk
- zwangerschap: 3 maand en 10 dagen (vroeger 3 maand, maar door nieuwe Moudawana verlengd). betaald verlof. Volledig betaald door CNSS.
- ongevallen: als er iets gebeurt, zou iemand van de productie of de directie me wel naar ziekenhuis brengen, me verzorgen en medicijnen kopen, maar niet zoals het hoort, niet zoals je familie of je ouders. Voor 88% geloof ik erin dat ze me niet zullen laten vallen. Als ik een ongeluk zou hebben, een zwaar ongeluk denk ik niet dat ze me laten vallen. Maar bij kleingheden trek ik mijn plan.
- pensioen: nee. als ik stop met werken heb ik niets anders dan mijn salaris. Ik zou dus zelf moeten sparen, maar jammergenoeg doe ik dat niet. , het is te moeilijk.
- sociale zekerheid: (CNSS?) geen mutualiteit, neen.

- vakbond: (kent het woord niet) neen, ik verdedig mezelf. Ze vindt het wel echt nodig. Om voor mij te doen wat niemand voor me kan doen. Iedereen heeft schrik om zijn plaats te verliezen. Dus we zeggen "het is beter om naar hier te komen, ons werk te doen, nadien te vertrekken en het ons niet aan te trekken". Er achteraf kwaad om te zijn. Want we hebben niemand die in onze naam spreekt, zie je, er is niemand. We hebben geen vakbond. Als we een probleem hebben, moeten we het zelf oplossen tussen ons, of een probleem met een chef of met de directie. Als ik een probleem heb, kalmeer ik me, we hebben niet al onze rechten, zie je? Maar ik vind een vakbond wel echt nodig.
- Als er een nieuw meisje komt, wordt ze steeds onheus behandeld in begin. Daarom wou ik niet langer dat mijn zus hier werkte. Men wil niet met je spreken en men babbelt op vulgaire manier met je. Omdat iedereen schrik heeft om zijn post te verliezen. En ik wist dat ik mijn zus zou willen verdedigen en dat ik probelemn zou krijgen, daarom verkies ik dat we elk ons eigen werk hebben. Tegen mij hebben ze een jaar zo gedaan. Ze doen het vooral als je zaken snel aanleert, als je goed produceert en kwaliteit levert en als de andere mensen en vooral de fransen je aanmoedigen, daar houden de meisjes niet van.
- vorming: ja. ik had het geluk dat het bedrijf net van start ging en dat ik vorming kreeg van de fransen die hier toen waren. Nu werk ik hier 8 jaar en vorm ik anderen. Voor elk product dat er moet gemaakt worden, is er een begeleidend plan, met tekeningen. alles in het frans, dus goed voor taal, de meeste meisjes hier begrijpen frans, zelfs als ze het niet goed spreken. De mensen die ons vormden hebben ons goed geholpen. Ik genoot een opleiding frans recht aan het unief, dus ik wist niets van electronica of mechanica. Dus in het begin was het soms zwaar. Maar ze probeerden ons te begrijpen en ons mee te helpen. Als we het niet konden, kwamen ze het voordoen met hun eigen handen. En de chefs hier hielpen ons goed.
- gerekruteerd door werkaanvraag in te dienen. Ze belden op en mocht beginnen.
- loon: betaald per stuk. Daar houdt ze niet van op dit werk... als ze ganse dag aanwezig is en ze werkt maar 3 uur, dan maar betaald voor die 3 uur. Als het bijvoorbeeld moeilijke stukken zijn, die veel tijd vergen, dan heb ik zeer laag salaris. Dus ofwel omdat er te weinig werk is, ofwel omdat stukken moeilijk zijn, heb ik laag salaris omdat ik per uur betaald word.
- sancties: normaal na 3 verwittigingen aan de deur, maar steeds de mogelijkheid om uit te leggen.
- ze zeggen allemaal dat werk voor mannen en vrouwen gelijk is, dat er geen typische functies zijn voor mannen en voor vrouwen in Microspire
- We hebben een goede relatie met de chefs. Alsof we een familie zijn.
- Ik hou echt van mijn werk; zelfs als het moeilijk is, zelfs al heb ik nooit electronica gestudeerd, ik hou ervan. Het is wat ingewikkeld, maar ik hou ervan. Ik vind het intressant omdat ik weet dat ik stukken fabriceer voor in vliegtuigen, wasmachines, pc's, gsm's, het doet me plezier.
- Werk betekent niet enkel salaris voor mij. Zeker niet. Het salaris is bijkomstig. Maar ik wil niet met gekruiste armen thuiszitten, luisteren naar wat mensen vertellen, thee drinken en tv kijken, daar blijven zonder te bewegen, vooruit te

komen, zonder te weten wat er gebeurt in de wereld, in Europa. Als ik mijn studies had opgegeven en thuisgebleven, had ik nooit geweten hoe onderdelen te maken voor vliegtuigen. Dat heeft me veel geholpen. Het heeft me ook geholpen mijn Frans niet te vergeten. Ik verzeker het je, had ik thuis gebleven, ik had nooit zo goed Frans gesproken. Ik hou veel van mijn werk.

- Als ik een man zou vinden met een voldoende salaris, zou ik stoppen met werken. Door het werk nu ben ik vrij. Ik kom thuis en ben niet verplicht om eten te maken. Ik moet de was niet doen. Ik slaap de zondag tot 's middags... Maar als ik getrouwd zou zijn, kan ik dat niet meer doen. Ik zou het proberen in het begin, maar als ik er niet in zou slagen, dan stop ik met werken. Zeker als ik kinderen krijg, stop ik met werken. Als ik trouw, kies ik voor mijn familie. Als ik geen evenwicht zou vinden tussen werk en familie, dan kies ik voor familie. Maar omdat ik nu niet getrouwd ben en geen kinderen heb, verkies ik te werken en ik hou van mijn werk. Ik weet wel dat ik werk zal missen en vrijheid zal moeten inboeten, maar het is een keuze. Als ik trouw, kom ik in een andere wereld. Maar ik zal wel altijd proberen om bij te blijven, door te lezen, door naar tv te kijken, ik wil blijven bijleren, door boeken te kopen over mijn werk. Maar ik verkies dan mijn familie.
- Haar 2 zussen werken, haar vader is met pensioen en ontvangt dubbel salaris. Ze is niet verplicht om af te staan, maar ze verplicht zichzelf ertoe iets te geven aan vader, moeder of klein broertje. Ze vindt het normaal. Maar ik doe met salaris wat ik wil. Niemand verplicht me zaken te doen die ik niet leuk vind. Ik ga uit met vriendinnen, vertrek wanneer ik wil, eet buitenshuis... Maar er zijn meisjes die verplicht zijn hun volledige salaris af te staan aan hun familie. Ik niet. Ze kunnen zelfs nog geen kleren kopen voor zichzelf, of iets drinken in een café. Het is jammer, maar soms is er geen andere optie. Het is onze familie en we mogen onze familie niet laten vallen.
- Ik ken vrouwen die een familie hadden en werkten en die hun werk niet wilden laten vallen en hun huishouden niet deden zoals het hoort. Ze hadden een huishoudster en dat is geen goede opvoeding. Ze hebben voortdurend conflicten met hun echtgenoot. Misschien omdat ze haar rol als vrouw niet goed vervult, mag ik het zeggen? Op gebied van seks wil ik zeggen en op gebied van zorg voor de kinderen. Ze heeft niets anders dan haar werk, ze staat op om , gaat werken en komt pas thuis om 18 à 19h.

En daar komt vroeg of laat een scheiding van. Maar er zijn ook vrouwen die kiezen voor hun man en kinderen.

- Er zijn hier ook gescheiden vrouwen die geen tweede keer willen trouwen, omdat ze zeggen dat het weer hetzelfde zal zijn. Ze verkiezen te werken, zelfs in harde condities, in plaats van een man te zoeken en te trouwen.
- Als mijn man me van in het begin zou verplichten te werken, zou ik niet trouwen. Omdat hij dan niet mij zou willen, maar mijn salaris. Ik wil mijn salaris zelf beheren en ik wil het nog eerder aan mijn man geven dan aan mijn echtgenoot. Dan verkies ik te blijven zoals ik ben.
- Ik verkies dat de vrouw werkt. Ze moet werken, het maakt niet uit welk werk. Ik spreek niet van werk als prostituee. Maar zelf huishoudelijk werk, zoals voor analfabete vrouwen. Huishoudster is een werk. Zelfs als het hard is moet ze werken om zich te bewijzen, om een goede persoonlijkheid te hebben, om haar ideeën te ontwikkelen en te weten wat er gebeurt buitenshuis. Ze moet weten hoe geld te verdienen. Zelfs een thuiswerkende vrouw werkt, omdat ze voor haar man en kinderen werkt. Dus ze wordt betaald, maar op een indirecte manier. Ze wordt betaald met de liefde van haar kinderen en echtgenoot. Ze wordt niet in geld betaald.
- Vroeger ging de vrouw niet werken. Niemand aanvaardde dat. Maar met de tijd is men het beginnen aanvaarden. Nu willen de meeste mannen dat de vrouw meehelpt op gebied van de huur, de kinderen....
- Ik vind dat mannen en vrouwen dezelfde functies kunnen uitoefenen. Zelfs mijn werk, dat techniek is, productie, ik denk dat mannen het niet zo goed zouden doen. Omdat het fijn werk is, dat souplesse vereist
- regering: dat vrouwen met kinderen die gescheiden zijn of niet werken een minimuminkomen krijgen.

#### **Interview 9 14/05/2004**

- werkt van 8h tot 18h. Soms werkt ze in groep, van 6h30 tot 14h of van 14h tot 22h. Hangt af van het werk dat er is. Als er zeer veel werk is, soms zelfs van 8h tot 22h, maar dat gebeurt niet vaak. Om 10h pauze van een kwartier. En van 13h tot 14h middagpauze.
- loon: per stuk
- verlof: de zondag. 15 dagen in de zomer. als er werkloosheid is of als er iets gebeurd is met familie ofzo, kan je een halve dag of 1 dag of 2 dagen nemen.
- ziekte: na 2 dagen heb je briefje nodig. Geen salaris bij afwezigheid.
- ongevallen: geen dokter op het werk, maar men zou je wel naar het ziekenhuis brengen.
- pensioen: nee, enkel CNSS. Volgens haar betaalt de CNSS voor je kinderen als je met pensioen gaat. De CNSS geeft elke 3 maand een kleine som aan je kinderen.

- vakbond: (kent het woord niet). niet aangesloten. Vindt dat het voor haar onderneming niet nodig is.
- gerekruteerd: een werkaanvraag ingediend, na 15 dagen mocht ze een test komen doen, ze volgde een opleiding van een week en begon te werken.
- opleiding: de chef gaf haar de opleiding
- promotie: mogelijk om op te klimmen, om een post van chef te verkrijgen, maar ze zegt dat ze niet weet wat er morgen zal komen, of ze zal opklimmen of zal dalen, ze laat dat over aan god. Wel mogelijk om chef, of onder-chef of formatrice of controleuse te worden.
- ik werk om niet thuis te zitten en niets te doen. Ik werk om het huis te verlaten om me te ontlasten. . Om te voldoen aan mijn behoeften: kledij, eten, reizen...
- Als ze trouwt en kinderen krijgt, vindt ze dat ze moet thuisblijven om haar kinderen op te voeden/onderwijzen. "Als ik kinderen krijg, stop ik met werken. Ik kan thuis handarbeid verrichten om iets te doen. Maar om om 13 h te vertrekken en pas om 19h of 20 h thuis te komen als je kinderen hebt, ik denk dat dat een beetje moeilijk is.
- Ze woont samen met haar zus in Casa en huurt er een kamer. haar ouders wonen in Marrakesh. ze kwam naar casa om te werken, omdat ze niet thuis wou blijven. Ze werkt voor haar en haar zus, omdat haar zus geen werk vindt. Haar ouders helpen haar op gebied van eten; haar salaris is voor kleren en om te reizen.
- Ik vind dat de vrouw moet thuisblijven (vraag wat ze vindt van vrouwenarbeid). Soomige vrouwen menen dat je oud wordt van thuis te blijven, maar ik denk dat je thuis ook veel dingen kunt doen, je kunt evenwicht zoeken tussen huishouden en veel dingen doen thuis, lezen, zorgen voor je schoonheid,...
- Ik vind niet dat mannen en vrouwen gelijk zijn. de man heeft zijn plaats en de vrouw heeft haar plaats. Er zijn veel dingen die de vrouw niet kan. Ook op het werk niet echt gelijkheid tussen man en vrouw, er zijn veel dingen die de vrouw niet kan. Nu verkeren er vrouwen in zeer goede situaties, je vindt vrouwelijke PDG's en vrouwen in topsport; in alle domeinen zijn er vrouwen. Maar toch blijft de vrouw zwak tegenover de man.

#### **Interview 10 14/04/2004**

- werkt van 8h tot 18h; om 13h tot 14h pauze.
- verlof: zaterdagnamiddag en zondag. jaarlijks 15 dagen
- ziekte: mer briefje.
- zwangerschap: weet het niet, werkte er toen nog niet.
- weet niet of ze pensioen krijgt of ingeschreven is bij SS, ze zegt dat ze het ook niet uitzoekt, dat ze enkel komt om te werken en niet teveel vragen stelt.
- vakbond: weet het ook niet.

- rekrutering: ze stuurde werkaanvraag, deed een test en na drie maand belden ze haar dat ze iemand nodig hadden
- opleiding: gedurende 2 weken. Gegeven door de meisjes die er werken. Niet betaald tijdens opleiding.
- promotie: ik zou gaar een functie hebben met meer verantwoordelijkheden en als ik goed mijn best doe, is het mogelijk.
- werk betekent voor mij iets doen, niet thuisblijven. En ook geld verdienen. Ik hou van mijn werk omdat ik iets doe, ik maak stukken voor in vliegtuigen. Ik heb het gevoel iets moderns te doen, elektronische stukken produceren.... Ik hou ook van de meisjes hier op het werk, mijn vrienden.
- Als één van mijn kinderen ziek is, kan ik wel zin hebben om te stoppen met werken, omdat ik naar het werk moet komen dan en mijn kind achter mij moet laten. Maar na 2 dagen ben ik het alweer vergeten en doe ik gewoon voort. Maar op zo'n moment vraag ik me af "waarom werk ik? Ik leef voor mijn kinderen" en dat duurt 2 à 3 dagen dat ik me er slecht door voel, dat ik me enerveer in mijn werk, maar erna lukt het weer.
- Salaris van haar echtgenoot samen met het hare voor alles, ook voor kinderen, het huis. Maar wel hij die salaris beheert, die beslist wat ermee gebeurt. En als ze zelf iets wil, dan vraagt ze ernaar.
- Moeilijk voor haar om werk en kinderen te combineren. Ze mist haar kinderen veel overdag en vooral haar dochter van 15 jaar verlangt dat haar moeder thuis is. het is hard, maar het is het leven. Haar moeder en zus zorgen voor het jongste van 7, die wonen bij hen. Haar huishoudelijke taken vervult ze 's avonds of 's morgens voor ze naar het werk komt en overdag is hij op school. Zijn zus kan ook voor hem zorgen, ze staat er niet alleen voor.
- Werk geeft macht op niveau van de familie, het is daarom dat ik werk. Ik heb wel de toestemming gevraagd aan mijn man om te werken en in het begin wou hij het me niet toestaan en wou hij dat ik bij de kinderen bleef. Maar ik vroeg het hem verscheidene keren en zei dat ik het zou proberen bij wijze van experiment, dat ik zou proberen een evenwicht te vinden tussen de kinderen en het werk en na een jaar is het een gewoonte geworden. Ik wou echt gaan werken. Ik wou eerst en vooral gaan werken om geld te verdienen. Ik heb veel tijd geïnvesteerd in mijn studies; eerst het college, dan het lyceum en ik wou niet dat het voor niets geweest was,

ik vond dat ik moest werken. Maar nu aanvaardt mijn man dat ik werk.

#### VOORAL VOOR SALARIS DAT ZE OOK WERKT

- Als de vrouw behoefte heeft aan geld, dan moet ze werken, maar als ze alles heeft in haar leven, dan moet ze thuis bij haar kinderen blijven. Dus als de man een mooi salaris heeft, dan blijft ze beter thuis voor de opvoeding van de kinderen.
- Vroeger aanvaardden de mensen niet dat de vrouw werkte, maar nu willen de mannen en zeker de jongere generatie mannen dat de vrouw werkt.
- Ik denk dat man en vrouw dezelfde functies kunnen uitvoeren en dat de vrouw het zelfs dikwijls beter doet dan de man. Maar toch functies, zoals "metser", functies die veel fysieke kracht vereisen en zwaar zijn, blijven gereserveerd voor de man. Wel vrouwelijke ingenieurs, maar de echte constructie van gebouwen, de bouw, is voor de man.

#### Interview 11 18/05/2004

- heeft diploma in rechten en informatica, maar slaagde er niet in werk te vinden in overeenstemming met haar diploma.
- Ze begint om 6h, om 10 uur een pauze van kwartier en om 14 h stopt ze.
- Verlof de zondag. per jaar slechts één week verlof.
- ziekte: verliest salaris
- pensioen: weet het niet. deze zaken weet ik niet
- SS: zegt van ja. Maar weet wel niet wat SS juist doet. Maar ze weet dat ze ingeschreven is omdat ze een kaart heeft van de CNSS. Ik heb nooit proberen achterhalen wat dat juist dekt? Ik heb me nog nooit in een erge situatie bevonden, een ongeval ofzo, waarbij ik het nodig had, zie je?
- vakbond: nee en er is ook geen vakbond. ik vind het echter wel nodig dat er één is. Vakbond zou er bv. voor kunnen zorgen dat je salaris krijgt als je ziek bent.
- gerekruteerd: werkaanvraag ingediend, ze deed een test en een interview en werd aangenomen
- salaris: betaald per stuk. Dus soms hebben we een goed salaris en soms een slecht salaris. Het hangt af van de opdrachten en van hoeveel we werken. Het is dat dat .... als er werkloosheid is, is ons salaris.... Ons salaris hangt dus af van de hoeveelheid werk.
- vorming: er zijn formatrices die opleiding geven over nieuwe types; Europeanen die naar hier komen.
- promotie: Ik kan promoveren, een post van chef bekleden, maar ik wil het niet. Ik hou er niet van om veeleisend te zijn; ik wil enkel naar hier komen om mijn werk te doen en dat is het. Zels als er een hoger salaris aan vast zit wil ik het niet. Ik kan wel een administratieve post bekleden, ik heb mijn licentie in rechten dus dat zou ik kunnen en ik zou het willen ook, maar ik heb nog nooit geprobeerd. Omdat ik veel hou van de ambiance tussen de meisjes in het atelier en boven in de bureaus ben je daar van afgezonderd.
- buiten werk, heeft ze nog andere taak, nl. zorgen voor haar zieke moeder. Ze moet haar één uur per dag masseren. Haar vader is overleden. Ze

woont samen met haar 4 broers en 4 zussen. Ze hebben een groot huis, met twee étages en 3 kamres en een salon op elke étage. Haar 4 broers werken ook maar haar zussen niet. Ze kan een deeltje van haar salaris voor zichzelf houden, maar de rest is voor familiale behoeften, net zoals bij haar broers.

- Voor mij zijn de huishoudelijke taken niet moeilijk te combineren met werk, omdat ik, enken de verplichting heb mijn moeder minstens een uur te masseren. Maar mijn zussen, die anders te doen hebben dan het huishouden, doen de rest. Voor getrouwde vrouwen echter of vrouwen die geen zussen hebben thuis, is het echter zeer hard om hier 8 h te komen werken en dan thuis nog eens.
- Ik ken geen vrouwen die gescheiden zijn omdat ze wilden werken of die het werk verlieten omdat ze thuis wilden zijn. Ik ken een omgekeerd geval: een vrouw die scheidde omdat haar man haar verplichtte te werken omdat hij maar een klein salaris had. Maar zij wou niet omdat ze teveel belast werd met owel werk thuis als buitenshuis, het is hard. Ze is gescheiden , ze kon het niet aan.
- Ik ben nu nog alleenstaand, maar zoals iedereen wil ik wel weten hoe een huwelijksleven eruit ziet. Als ik een man vind met een mooi salaris, dan stop ik met werken. Maar niet als ik werk zou vinden in overeenstemming met mijn diploma. Als ik dat niet kan, verkies ik thuis te blijven. Want nu werk ik louter voor mijn salaris, niet voor mijn persoonlijke ontplooiing. Ik zal het niet erg vinden om afhankelijk te zijn van hem, als hij een goed salaris heeft. Maar als hij niet genoeg verdient, ben ik verplicht hem te helpen.
- werk is voor mij niet meer dan een inkomensbron. Ik ben licentiaat, ik heb nooit de intentie gehad hier te komen werken. Het is louter om geld te verdienen. Het maakt me onafhankelijker omdat ik geld heb, ik kan meer dingen doen. Ik hou toch een groot deel van mijn salaris voor mezelf, ik mag hierover niet liegen, ik kan zeker meer doen dan mijn zussen die niet werken. En ik beslis zelf wat er met mijn geld gebeurt, ik beheer mijn salaris zelf. Maar ik sta, zoals bij broers, een deel af aan de familie.
- Maar ik hou van de relatie met de meisjes op het werk, het is het beste wat we hier hebben, de ambiance.
- Grootste obstakel voor mijn carrière is de werkloosheid, omdat ik 2 jaar lang hard gezocht heb naar een job in overeenstemming met mijn diploma.



- Ik denk dat werken heel goed is voor vrouwen, omdat ze er haar persoonlijkheid mee wint. Maar in Marokko heerst er een contradictie: als vrouwen en meisjes werken, dan is er een tekort aan werk voor mannen. We hebben te kampen met erge, erge werkloosheid. Ik denk dat werkloosheid bij mannen komt door vrouwenarbeid. Omdat er niet veel werk is. Als vrouwen werken, kunnen mannen niet werken en komt er ook geen huwelijk. En ik denk niet dat werkgevers meisjes aannemen omdat ze beter werken, neen. Werkgevers verkiezen meisjes omdat ze minder duur zijn. We werken tegen lager salaris dan dat mannen dat willen doen. Dus het probleem is dat er niet veel werk is en dat werkgevers meisjes verkiezen omdat ze minder duur zijn. Mannen vinden bijgevolg geen werk en kunnen geen huwelijk betalen.
- Ik denk dat vrouwenarbeid een heel natuurlijk fenomeen geworden is. Ik ken toch een aantal meisjes die werken voor hun familie, die alle familiale verplichtingen op zich nemen.
- Op gebied van werk buitenshuis, denk ik dat mannen en vrouwen al hetzelfde werk kunnen uitvoeren. Behalve dan arbeid die veel fysieke kracht vergt, dat blijft voor mannen. Maar wat betreft het werk binnenshuis... in Marokko willen mannen geen huishoudelijke taken uitvoeren, ze haten het. Maar ze zouden het moeten doen! Waarom niet? Omdat de vrouw hen ook helpt op gebied van de materiële zaken. Waarom niet?
- Ik denk dat mannen en vrouwen gelijk moeten zijn op professioneel gebied, maar in Marokko is dat niet zo. In Marokko hebben we nog achterlijke gedachten. De man is altijd de beste, er is nog een traditionele mentaliteit en dat moet veranderen.

#### **Interview 12 18/05/2004**

- diploma electro mechanica, automatische systemen en opleiding van 2 jaar in informatica
- Ik begin om 8h. Pauze om 10h van een kwartier. Maar als ik teveel werk heb, om 11 h ofwel van gans de dag niet. Om 13h middagpauze om te eten, beetje te rusten, te bidden en ik begin terug om 14h.
- verlof: zaterdag vanaf 14h en zondag. Jaarlijks 21 dagen, maar ik neem ze niet in één stuk op.
- zwangerschapsverlof: 3 maand en enkele dagen. Maar ik kwam reeds terug na 2 maand en half. Ik voelde me goed en ze hadden me nodig voor een kwaliteitsaudit voor het bekomen van een ISO kwalificatie. De resterende dagen nam ik op als congé. Salaris volledig uitbetaald.
- pensioen: (kent het woord niet). Het enige dat ik weet is dat we CNSS hebben. De Caisse Nationale de la Sécurité Sociale. Ik weet niet juist wat dat wil zeggen? Het is een soort verzekering voor als je ziek bent of zwanger... als ik zwanger was hebben ze me terugbetaald... maar wat het juist is weet ik niet.
- Ziekte: als ik ziek ben, word ik volledig terugbetaald door onze ondernemeing. Ze hebben me nog nooit geld afgehouden als ik ziek was. Ze betalen me steeds terug. Ik geef mijn doktersbriefjes aan de directie hier, niet aan la Caisse en ze betalen me altijd terug. (weet niet dat het voor productiewerksters niet zo is). Ik ben ziek geweest, een persoonlijke

ziekte en niet gelieerd aan het werk en ik moest zeer dure analyses laten uitvoeren in het ziekenhuis. Ik liet de papieren invullen door het ziekenhuis en de directie hier plakte er zegels op en ik deed ze binnen bij de Caisse en ze betaalden me terug.

- vakbond: (kent het niet). Ik vind het niet nodig hier omdat er communicatie is tussen de mensen. Als ik een probleem heb, ivm. mijn salaris of eender wat, dan spreek ik direct mijn directeur aan en we bediscussiëren het probleem en we vinden zeker een oplossing.
- rekrutering: werkaanvraag, uitgenodigd voor gesprek en aangenomen
- vorming: in het begin was werk veel beperkter en vorming gekregen voor opmaken fiches. Maar het werk breidde uit en ze vormde zichzelf. Ze mag fouten maken. Ze probeert het eerst altijd zelf en als het niet lukt, roept ze de hulp in van een verantwoordelijke en zoeken ze samen naar een oplossing.
- salaris: wet niet of mannen meer verdienen
- Man en vrouw zijn niet gelijk op gebied van salaris. Ik denk dat de mannen hier een beter salaris hebben dan de vrouwen, omdat het merendeel van de vrouwen hier werkt op een laag tot middelmatig niveau en ze willen werken voor eender welk salaris. Ze bediscussiëren het salaris niet. Mannen anderzijds bediscussiëren het salaris steeds en zeggen "Ik moet een goed salaris hebben alvorens dat ik werk aanvaard". Dus mannen hebben steeds een beter salaris dan vrouwen. Zelden vinden we een vrouw met een mooi salaris. Ik zie in mijn omgeving dat alle mannen een beter salaris hebben dan de vrouwen. Het hangt ook af van het niveau. Vrouwen die een post hebben met veel verantwoordelijkheden, zullen meer verdienen. Maar op eenvoudige posten zullen mannen steeds meer verdienen.
- Ik denk voor een post van verantwoordelijke onderheidsdienst, dat ze steeds een man zullen kiezen. Maar er zijn hier vrouwelijke chefs, vb. voor productie en kwaliteit zijn het vrouwen.
- Ik hou echt van mijn werk, omdat ik er steeds van droomde te werken in informatica en kwaliteit. En ik heb het geluk hierin te kunnen werken. Dus ik hou echt van mijn werk. Ik voel me goed omdat ik werk. Als ik niet werk voel ik me een beetje nerveus en moe. het werk bevalt me.
- Werk betekent voor mij de ontwikkeling van mijn kennis. Ik ontmoet telkens nieuwe dingen, nieuwe mensen. Als we bijvoorbeeld stagiaires ontvangen enzo... dus er is veel afwisseling.
- Ik denk dat je steeds je situatie kunt verbeteren. Ik denk er steeds over om mijn situatie te verbeteren, mijn kennis, mijn kunde. Soms heb ik bijvoorbeeld het gevoel dat ik op een bepaald niveau gekomen ben en dat ik zal beginnen zakken, dat ik me moet verbeteren of dat ik zal beginnen zakken. Dus dan moet ik een beetje stijgen. Dus als ik iets lange tijd doe, wordt het routine en dan wil ik iets nieuws leren, zodat ik het gevoel heb dat ik groei.
- Soms denk ik dat ik moet veranderen van onderneming om me meer te kunnen geven. Ik denk dat als je lang in dezelfde onderneming blijft, dat je je limiet bereikt op een bepaald moment. Ik denk dat je dan van onderneming of van functie moet veranderen of dat je vastroest. Ik weet niet of het goed is daarover na te denken?

- Veel mensen zeggen dat ik beter naar het buitenland zou gaan, dat ik het er beter zou hebben. Maar ik wil hier blijven, ik denk dat we ons land vooruit moeten helpen. Veel mensen zien het als een belemmering voor mijn carrière dat ik hier blijf, in Marokko, maar voor mij is het geen obstakel. Het probleem is dat de mensen die hier blijven inderdaad de situatie van het land vooruit helpen, maar er is steeds het probleem van het salaris hier. Het salaris volstaat niet om een gezin te onderhouden en daarom denken ze erover naar het buitenland te gaan. Ik denk dat vooral de mannen er zo over denken, eerder dan de vrouwen. Maar ik verkies hier te blijven. Mijn broer stelde me ook voor om weg te trekken, maar ik wil in Marokko werken. We kunnen ook hier onze situatie verbeteren, als we zoeken, dan vinden we wel.
- Soms verkies ik thuis te blijven, als ik me zeer moe voel. Maar als je thuisblijft is er teveel routine, elke dag maak je eten, doe je het huishouden. Als je werkt heb je afwisseling. Als ik thuis ben, heb ik zin om te werken, om de routine te doorbreken, heb ik behoefte aan afwisseling. Maar als ik zeer moe ben, verkies ik om thuis te zijn aan de zijde van mijn zoontje.
- Ik woon met mijn man en zoontje bij mijn ouders. Ik heb mijn eigen appartement, maar ik woon er niet, ik woon nog thuis, omdat ze er voor mijn zoon en man zorgen. Ze bereiden er de maaltijden... soms voel ik me te moe om eten te maken. Dus nu verkies ik nog om thuis te wonen. Het is uitzonderlijk om bij de ouders van het meisje te wonen, normaal wordt er ingetrokken bij de familie van de man, maar zijn ouders wonen ver, op het platteland. Hij kent mijn familie zeer goed, hij kende mijn familie voor dat hij mij kende. Het is net een zoon voor mijn moeder, dus er is geen probleem. Maar normaalgezien is het beschamend om in te wonen bij de ouders van het meisje, omdat het een teken is dat de man niet kan voorzien in onderhoud.
- Mijn man is handelaar. Verder wonen mijn broer en zijn echtgenote en kind bij ons en mijn 3 zussen, waarvan er één werkt en twee nog studeren. We wonen in 2 appartementen.
- Ik geef een stuk van mijn salaris aan mijn moeder, mijn vader is overleden. Voor mijn zussen die nog studeren, koop ik soms boeken of ik geef ze iets zodat ze zelf kunnen kopen. We hebben een zeer sociaal leven thuis. En de rest hou ik voor mezelf.
- Ik beheer mijn salaris zelf. En ik verkies om het samen te voegen met mijn man het zijne, omdat we gelijk zijn. Hij wil echter dat ik mijn geld voor mij

houd en dat, als ik iets nodig heb, dat hij het me zal geven. En dat ik mijn geld houd voor.... als ik iets nodig heb. Ik gaf overlaats een feestje voor voor mijn zoontje en dat wou ik zelf betalen. Mijn man wilde helpen en kocht een schaap. Als ik iets voor ons kind wil kopen, dan geeft mijn man geld. Soms verkies ik iets zelf te kopen, maar hij wil steeds betalen.

- Ik vind het niet echt moeilijk om werk te combineren met een gezin. Wat me stoort, is dat ik niet genoeg tijd heb voor mijn zoontje. Ik ben gans de week op het werk en de zaterdagmiddag moet ik eerst opruimen alvorens ik met hem kan spelen... dat vind ik een probleem. Ik heb geluk dat mijn familie voor hem kan zorgen, maar ik vind het vervelend dat ik zelf niet veel tijd heb voor hem.
- Werk geeft zeker macht op niveau van de familie, omdat we de familiale situatie erdoor verbeteren. Als je werkt, win je meer geld en dat geeft inderdaad macht.
- Mijn man heeft me nooit verboden of verplicht om verder te werken. Een afspraak met mijn man, is dat ik mijn keuzes zelf maak. Alle beslissingen die betrekking hebben op mij, neem ik zelf. Hij verplicht me niet te werken, als ik wil thuisblijven, moet ik dat gewoon doen. Momenteel heb ik nog het gevoel verder te moeten werken, omdat ik vind dat ik mijn familiale situatie nog moet verbeteren en mijn kennis en competenties ook. Daarenboven wil ik nog bijsonderen en voor deze studies heb ik ook geld nodig, dus ik wil blijven verderwerken.
- Hier in Marokko verkies ik dat de vrouw werkt, omdat ze zich dikwijls in zeer moeilijke condities bevindt en dat ze zo voor zichzelf kan zorgen. Maar als ze een man heeft met een mooi salaris, verkies ik dat ze thuis blijft en de kinderen opvoedt. Hier spreek ik dan voor vrouwen die niet gestudeerd hebben en dus terecht komen in zeer penibele arbeidsomstandigheden. Maar voor vrouwen die gestudeerd hebben, verkies ik dat ze werkt en dat ze zich verder ontwikkelt.
- De meest mensen in Marokko hebben nu een open geest en willen en aanvaarden dat de vrouw werkt in diverse domeinen. Slechts een minimum aantal, meestal oude, mensen wil dat de vrouw thuis blijft. Ik heb eens zo'n man ontmoet op een stage, mijn stagementor. Het was een oudere man en hij stelde veel te veel vragen "hoe ga je dat doen met al die mannen" "zal je een bloes dragen" .... hij aanvaardde niet dat een meisje een diploma electro mechanica zou behalen. Dus er zijn er met traditionele ideeën, maar dat is een minderheid. Dan heb ik nog een andere anecdote. Het was voor bedrijf X dat ik een selectie meedeed. Ik deed een interview en alles leek zeer goed te gaan, maar op het einde zei hij "je hebt een mooie ervaring enzo, maar we hebben behoefte aan een man. Omdat je in plaatsen moet werken waar er een grote warmte heerst en de vrouw kan dat niet aan, dus je

zal niet kunnen werken in die omstandigheden". Het was op een dag dat verschillende bedrijven naar onze school kwamen om studenten te rekruteren. Ze hadden er natuurlijk niet op gerekend dat er 1 meisje in de klas zou zitten. En ook mijn professoren zeiden me dat ik het moeilijk zou hebben om werk te vinden, omdat er nog nooit een meisje in die richting gezeten had. Nu komt het al meer voor denk ik?

- Ik heb wel werk gevonden, maar niet echt binnen onderhoudsdienst, ik werk niet met machines. De mannen werken met machines. Ik heb werk gevonden op een bureau met meisjes. Ik heb gemakkelijk werk gevonden, maar ook omdat het een beetje administratief is. Ik heb veel verschillende sollicitaties gedaan voor werk binnen de onderhoudsdienst, dus echt werk met machines, maar ik slaagde er niet in werk te vinden in dat domein. Dus ik vond werk, maar eerder in het administratieve domein.
- Aan regering vraagt ze een hoger salaris en crèches

### **Interview 13 18/05/2004**

- 2 jaar chemie aan unief en ze is gestopt in derde jaar. Er is een groot verschil tussen mijn vorming en mijn werk nu. Ik vind er zaken in terug, maar ook veel dingen niet. Dat komt veel voor in Marokko. Ik heb gestudeerd in een domein en ik werk in een ander domein, het essentiële is dat ik werk.
- loon: per stuk.
- werkt van 8 h tot 13h en van 14h tot 18h.
- verlof: zaterdagmiddag en zondag. 15dagen verlof per jaar. En de feestdagen en religieuze feestdagen.
- Ziekte: weet niet of ze salaris krijgt dan, want nog nooit meegemaakt.
- zwanger: weet niet
- SS: zegt dat ze ingeschreven is, maar dat ze niet weet wat het dekt. Ik weet dat ik ingeschreven ben, omdat ik een kaart heb met een inschrijvingscode.
- vakbond: nee. Maar ze denkt dat, indien er mannen zouden zijn, dat er wel één zou zijn. Zij zijn in staat een vakbond op te richten. Ik vind het wel nodig dat er een vakbond is, de wet zegt dat. We werken steeds met contracten van 6 maand, als er werk is werken we en als er geen werk is, vliegen we aan de deur "byebye". Dit kan ook maar omdat er geen vakbond is. Mensen willen niet bij vakbond omdat ze schrik hebben werk te verliezen.
- Op dit werk voel ik dat er gelijkheid is tussen man en vrouw. Het blijft gelijk of ik met een man of vrouw samenwerk.
- gerekruteerd: ik stuurde een werkaanvraag, deed een interview en ik begon. Ik kreeg een opleiding.
- opleiding: ja en betaald gedurende opleiding. Zegt dat stagiaires ook betaald worden.
- promotie: ik ben te beschaamd om verantwoordelijkheden te hebben. Ik zou graag minder timide zijn en het kunnen doen. Maar ik blijf zo, er is iets dat me tegenhoudt, dat me niet toelaat...

- Woont samen met moeder (vader is dood), haar zus en haar broers. Ze is niet verplicht om te werken en mee te helpen, maar doet het voor zichzelf. Ik sta niets af, omdat ze me niet nodig hebben. Als ik iets koop, koop ik het voor mezelf. De verantwoordelijke thuis zijn mijn broers. Mijn broer werkt en is verantwoordelijk voor het huis, hij betaalt het eten en onderhoudt de familie,...
- Ik doe ook huishoudelijke taken, maar mijn broers niet. Ze wachten tot het eten op tafel komt. Ik help mijn moeder. Huishoudelijke taken vallen moeilijk te combineren met haar werk.
- Als ik een man vind en ik trouw, dan blijf ik thuis, zelfs als ik in overeenstemming met mijn diploma zou werken. Ik doe wat mijn man me zegt. Als hij me zegt thuis te blijven, dan doe ik dat. Ik ben verplicht mannen te gehoorzamen. Het is een beetje moeilijk om te doen wat anderen zeggen, maar het essentiële is mijn man niet te verliezen. Voor de persoonlijkheid van mijn man blijf ik thuis.
- Het werk heeft me veel bijgeleerd. het is mijn eerste werkervaring en ik heb mijn ideeën veel ontwikkeld. Ik werk niet enkel voor het salaris, maar ook voor mijn kennis en de contacten hier. Maar een persoonlijk salaris is het belangrijkste. Ik vind het jammer dat ik niet in overeenstemming met mijn diploma werk, maar ik heb veel bijgeleerd dit jaar. Het heeft mijn kennis verrijkt. Ik heb er dagelijks bruikbare dingen uit geleerd. Op de fac bleef alles theoretisch, ik leerde er niets praktisch. Maar nu doe ik bepaalde zaken die mijn kennis verbeteren.
- Ik denk dat de vrouw moet werken, maar als ze een goede familiale situatie heeft, moet ze thuisblijven. Maar hier spreek ik enkel voor vrouwen die niet veel middelen hebben, niet voor vrouwen die gestudeerd hebben en een goede opleiding genoten. Voor hen is het beter te werken en hun kennis te ontwikkelen.
- Mijn broer meent dat vrouwen niet moeten werken, dat ze moeten thuisblijven. Ik weet niet waarom maar hij zegt dat. Hij zegt dat de plaats van de vrouw in huis is. Ik weet niet waarom mannen dat zeggen? Iedereen heeft zijn ideeën.
- Ik vind dat mannen en vrouwen dezelfde beroepen kunnen uitoefenen en dat vrouwen het dikwijls zelfs beter kunnen. Vrouwen zijn minder corrupt, ze doen hun werk correct. Mijn vader had veel problemen. Hij had een huis gekocht, maar de verkoper beweerde dat hij het niet verkocht had. De zaak kwam voor de rechtbank en het was een vrouw die het vonnis uitsprak. Ze gaf het recht aan mijn vader. Ze heeft onmiddellijk beslist, ze heeft het recht toegekend aan mijn vader om zijn huis te nemen. Ze heeft het proces gevoerd zoals het hoorde. Ervoor lag het in handen van iemand anders, een man en die oordeelde niet rechtvaardig. Mannen willen enkel geld.
- regering: ze zou aan de thuiswerkende vrouwen een salaris geven, een werkloosheidsuitkering. Ik zou ook meer rechten geven aan de vrouw.
- Vrouwen krijgen niet hetzelfde salaris voor hetzelfde werk als mannen. Ik zie niet in waarom er een verschil moet zijn?

### **Interview 14 18/05/2004**

- ik begin om 8h en om 10h een pauze van 15 min. dan tot 13h en pauze tot 14h. Dan werken tot 18h.
- verlof: zaterdagmiddag en zondag. Per jaar 21 dagen verlof.
- ziekte: niet betaald
- pensioen: ze vraagt of ik over 'les trucs social spreek': we hebben CNSS voor het pensioen. Maar ik heb niet het idee om te werken tot mijn pensioen. Echt niet
- loon: In Marokko meen ik dat de vrouw meer werkt dan de man, omdat de vrouw alles aanvaardt wat men haar geeft. Hiertegenover stelt de man altijd zijn voorwaarden, zijn eisen. Telkens bediscussieert hij het salaris, omdat hij de verantwoordelijke is voor de familie. Hij zegt telkens: "Ik ben de man en ik ben verantwoordelijk voor een familie, ik moet zorgen voor een woning etc...". Daarom zijn man en vrouw niet steeds gelijk op het werk.
- Op gebied van promotie, zie ik geen verschil tussen man en vrouw. Zelfs in Marokko vindt je vrouwen in posten waar je zelfs geen mannen in vindt. Ik ben begonnen als operatrice, ik bediende een controle apparaat. Na een tijdje, door mijn ervaring en naar het oordeel van mijn verantwoordelijken, werd ik monitrice en daarna chef. Het ging niet plots, maar geleidelijk aan. Verantwoordelijkheden zijn niet makkelijk, maar je moet ze nemen.
- rekrutering: werkaanvraag ingediend
- Hier in deze onderneming is de vrouw goed, omdat het merendeel van de vrouwen opgeleid is. Dus als er iets scheelt, wordt het bediscussieerd. maar vrouwen die geen vorming genoten werken dikwijls in nefaste arbeidscondities. Bijvoorbeeld in de confectie, waar er veel ongeschoolde vrouwen werken, wordt de vrouw onvoldoende gerespecteerd.
- Goed om chef te zijn over vrouwen, omdat je ze meer begrijpt. Met mannelijke chefs is er altijd een obstakel. Zelfs als ze geheimen hebben, als ze problemen hebben en niet kunnen komen werken, kunnen ze het me vertellen. Ik begrijp ze veel beter.
- Ik ben niet van plan om tot mijn pensioen te blijven werken. Omdat hier in Marokko sterk een bepaalde gedachte leeft, nl. als je man zegt dan zeg je vrouw en als je vrouw zegt, dan zeg je man. Elke vrouw heeft behoefte aan een man aan haar zijde. Dus de wens van alle meisjes en vrouwen is een man om haar te helpen, om samen mee te leven, om de kinderen groot te brengen enzo. En ik heb natuurlijk ook dat verlangen. Ik zou natuurlijk liefst hebben dat hij geld heeft - ik spreek niet over veel geld - maar dat hij voldoende geld heeft zodat ik een beter leven kan leiden dan nu. En dan verkies ik niet verder te werken. Ik denk niet dat ik het werk zal missen, omdat ik reeds veel werkervaring heb, ik heb de ervaring gehad.

Maar nu moet ik werken, ik heb behoefte aan het salaris. En zeker omdat ik nu avondles volg op een privéschool.. ik moet die betalen. En als ik iemand vind, wil ik eerst de situatie bespreken. Kan hij ons leven samen betalen of niet? Want er zijn mannen die werken, maar niet voldoende verdienen. Soms is het nodig dat de vrouw een handje toesteeft.

- Ik woon nu bij mijn zus en haar echtgenoot in Casa. Ik ben van Marrakesh, maar M is toeristisch, daar zijn geen industriezones, enkel hotels en restaurants. Dus daar vond ik geen werk. Mijn zus is huisvrouw. Soms geef ik een klein beetje van salaris aan mijn zus, maar eerder zelden, zeker niet elke maand. Het is niet nodig ook. Maar ook niet aan mijn familie. Ik werk voor mezelf. Ze vragen me niets. Het is mijn salaris en ik beslis wat ermee gebeurt. Ik moet niets doen van huishoudelijke taken, omdat ik werk tot 18h, kom thuis tegen 18h30, dan eet ik en erna ga ik naar de les tot 21h. De zaterdagmiddag ga ik vaak naar cinema of iets drinken met vriendinnen en de zondag help ik mijn zus wel in huishouden. dan doe ik de was of maak ik eten.
- Werk geeft macht op niveau van de familie, omdat je door werk een persoonlijk leven verwerft en je een handje kan helpen aan de mensen rondom je als ze behoefte hebben aan iets.
- Door te werken is de vrouw onafhankelijk, vrij en wint ze haar persoonlijk leven. Daarom is vrouwenarbeid goed. Ze moet haar leven niet volledig in handen leggen van haar man, vader of moeder, nee ze moet haar persoonlijk leven hebben. Ze moet werken om haar eigen leven te hebben.
- Mannen en vrouwen kunnen niet dezelfde functies uitoefenen. Er zijn bepaalde zware taken die de vrouw niet kan. We hebben steeds behoefte aan mannen. Ik heb het hier enkel over beroepen die veel kracht vereisen, maar waarom niet voor de andere beroepen?

#### **Interview 15 18/05/2004**

- ik begin om 8h en werk tot 13h, ik stop voor een half uurtje om te bidden en te eten. Dan werk ik terug tot 17h. Tot 17h is enkel voor de administratie, de rest is tot 18h, omdat ik continu werk, ik stop niet.
- verlof: zaterdag en zondag. Jaarlijks 21 dagen.
- gerekruteerd: via haar nonkel, die de baas kent, en haar aanbeveelde bij de baas. Hij adviseerde me dit werk.
- SS: ingeschreven. Het is op niveau van de gezondheid, men betaalt de helft. Als je naar een polykliniek gaat, en je toont je papier van de verzekering, dan wordt de helft terugbetaald. En als ik ziek ben, dan



betaalt de sécurité me een bepaald percentage. Vanaf de 18de dag ziekte, krijg ik salaris terugbetaald. Maar onder de 18 dagen krijg ik niets. Dus je dient het briefje van de dokter en van de apotheker in bij de CNSS en zij betalen terug. Dit geldt ook voor meisjes in productie, voor iedereen.

- Werk is mijn leven. Als ik niet werk, hoe ga ik dan overleven? Als ik niets heb? Maar ik hou van mijn werk.
- Ze is haar eerst werk gestopt omdat ze trouwde buiten Casa en naar daar verhuisde bij haar man. Ze stopte niet omdat haar man het wou, maar omdat het werk ver was van thuis. Nu is ze gescheiden. Ze woont samen met haar familie. Haar broer werkt ook. Ze doet met haar salaris wat ze wil en ze staat niets af; het is voor haar en haar dochter. Voor mij zijn huishoudelijke taken niet moeilijk te combineren met het werk, omdat ik niets doe thuis. Mijn moeder en schoonzus houden zich bezig met het huishouden. Maar vrouwen die alleen leven is het iets ander natuurlijk, voor hen is het zwaar.
- Ze kent gevallen van echtscheiding door het werk. Vrouwen die een zwaar beroep hebben en 's avonds moe thuiskomen en de man is niet tevreden van haar als vrouw, hij meent dat ze niet voor hem en de kinderen zorgt, dat ze het huis verwaarloost en hij verlangt dat ze stopt met werken. Maar de vrouw heeft gans haar leven gestudeerd, wil een professioneel leven en dat veroorzaakt spanningen en uiteindelijk echtscheidingen. Toen ik getrouwd was, werkte ik niet, maar ik zou ook dergelijke problemen gehad hebben. Ik begon pas weer te werken toen ik gescheiden was.
- Als ik opnieuw zou trouwen, zou ik weer thuisblijven, bij de kinderen. Voor de kinderen zorgen bevalt me meer dan werken.
- Ik vind dat man en vrouw dezelfde functies kunnen uitoefenen.
- De vrouw verdient minder dan de man, omdat men nog steeds meent dat vrouwen het werk niet zo goed kunnen doen als mannen. Ze hebben nog steeds een verkeerd idee van vrouwen. Maar ik denk dat vrouwen het zelfs beter doen.
- Op niveau van promotie, bereiken van functies met verantwoordelijkheden, ook verschil. De vrouw moet meer moeite doen om zo'n post te bereiken. Omdat men geen vertrouwen schenkt in een vrouw. Ze moet zich steeds bewijzen, haar best doen om te tonen dat ze goed werkt. De man denkt dat ze het niet kan en om zich te bewijzen, moet ze moeite doen. Dit ligt aan de gewoonte, de mentaliteit op gebied van het denken over vrouwen.

#### **Interview 16 19/05/2004**

- begin om 8h30 tot 12h. dan van 14h30 tot 18h30.

- verlof: weekend. Jaarlijks een maand verlof.
- Ziekte: recht op 21 dagen ziekteverlof. En als je meer ziek bent, dan krijg je controle en als je niet thuis bent op dag van controle, dan wordt er stuk van salaris gehouden. Ontvangt salaris tijdens ziekte.
- zwanger: 2 maand en 10 dagen (ervoor 3 maand en 10 dagen).
- pensioen: ja
- SS: ja. CNSS dekt de rechten van de functionarissen. Het is een soort mutualiteit. Het dekt medicijnen, operaties, hospitalisatie. De CNSS betaalt de helft van de kosten. CNSS wordt van salaris gehouden.
- vakbond: natuurlijk
- Ontslag: als je voor de staat werkt, is het niet gemakkelijk om aan de deur te vliegen. In de privésector wel; het is mogelijk dat je vandaag voor onderneming werkt en morgen niet meer. De mensen in de privésector zijn meer gedoemd dan wij. Als je echt een zware fout begaat, kan de staat je pas aan de deur zetten, als je bijvoorbeeld fraudeert, een handtekening immiteert. Als je langer dan 2 maand en 10 dagen in gevangenis zit, dan sta je automatisch aan de deur, dan moet je niet terugkeren naar het werk.
- Nouveau Code de Travail: wat de directeurs nu doen. Er zijn mensen die reeds 17 jaar werken voor onderneming en nu krijgen ze arbeidscontract, alsof ze ervoor nog nooit gewerkt hebben, alsof ze van nul beginnen. Dus 17 jaar van hun leven alsof het niets was. En ze kunnen niets ondernemen, of de werkgever zet ze aan de deur, dat is het grote probleem. Op die manier vervallen de 18 jaar, zijn ze niet gecontracteerd. Ze worden niet meegeteld, maar weet je wat het hem kost als hij ze wel meetelt? Ze hadden telkens contracten voor 6 maand. Nu vernieuwen ze steeds, maar met de nieuwe code is het niet meer mogelijk. En ze werken van 5h 's morgens tot 18h 's avonds aan 8 dh per uur, dus dat maakt 100 dh per dag... niet veel hé? Voor mensen die om 4h opstaan en die gans de dag werken, maar een half uur pauzeren om te eten en soms pas om 21 à 22h gedaan hebben? Het is triestig en oneerlijk van de werkgever.... en dat is onze maatschappij, ik heb dat lot moeten leren aanvaarden.
- gerekruteerd dmv. concours
- promotie: mogelijk
- Moqadem en qaïd zijn steeds mannen, het is de wet. Maar de vice-president, diegene die de president vertegenwoordigt (president van de gemeente Kenitra), is een vrouw. Ze is de chef van alle functionarissen van de commune, van de gemeente. Ze doet de interim van de president.
- Door vrouwenarbeid is de maatschappij echt geëvolueerd. Bijvoorbeeld op mijn dienst; met een vrouw kan je discussiëren/communiceren, maar met een man niet. Niet alle mannen natuurlijk en niet alle vrouwen, maar eerlijk, onze maatschappij is er veel op vooruit gegaan sinds de participatie van de vrouw binnen domeinen zoals de economie en het tourisme. Ik vind dat de vrouw al enorm veel verwezenlijkt heeft, we hebben nu zelfs vrouwelijke ministers hé! En de raadgeefster van de koning is ook een vrouw. Ik denk dat, indien in Marokko enkel vrouwen zouden werken, dat het beter zou gaan. Omdat de mannen niet kunnen verdragen als de vrouw het beter doet dan hen. Ze aanvaarden het niet en vinden het beschamend. Maar waarom niet? Waarom een vrouw niet het goede en het slechte laten delen in een huwelijk? Waarom niet op niveau van het werk?

Mannen denken nog steeds dat er een verschil is tussen man en vrouw, maar wij vrouwen denken dat niet.

- Mijn werk is mijn zekerheid in mijn leven, mijn budget om te eten, om me te kleden, uit te gaan. Mijn werk is een salaris dat ik zie. Op hetzelfde moment, laat mijn werk me toe te communiceren met mensen en ik hou van communiceren met mensen, omdat ik populair ben. Op mijn werk ontvang ik veel mensen en ik hou ervan om mensen te helpen. Ik kan niet spreken van klanten, maar wel van publiek, want onze werkgever is niet enkel de staat, maar ook het publiek. Voor ons werk moeten we communiceren met de mensen, hen leren wat de wet is, wat legislatie inhoudt.
- Gescheiden en woont samen met haar ouders, broer en één zus die ook werkt. Mijn salaris is voor mezelf, mijn ouders hebben me niet nodig. Niemand heeft het recht te weten wat ik doe met mijn salaris, dat is mijn zaak. Ik ben niet getrouwd en ik heb geen kinderen, dus mijn salaris behoort mij toe.
- Als ik opnieuw zou trouwen, zou ik verder werken, omdat mijn werk me voldoening geeft. Voor vrouwen die in moeilijke omstandigheden leven en werken echter, is het iets anders. Die zullen ervoor kiezen om thuis te blijven.
- Als ze getrouwd was, bleef ze verder werken en vroeg hier niet de toestemming voor aan haar echtgenoot. En ze beheerde haar salaris zelf. Of de vrouw haar salaris afstaat, hangt af van de persoonlijkheid van de vrouw. Als ze sterk is, zal hij ervan blijven, maar als ze zwak is, zal hij het nemen.
- Voor vrouwen met kinderen is het moeilijk om dat te combineren met werk. Voor mij niet. Haar geest is voortdurend bij haar kinderen. En om ze bij een bonne te laten, is niet zo goed.

#### **Interview 17 20/05/2004**

- Ik begin om 8h en werk tot 13h, dan 1 uur pauze tot 14h en dan tot 18h werken.
- verlof: zaterdagmiddag en zondag. Jaarlijks 15 dagen
- ziekte: niet betaald; geen dokter op het werk
- zwangerschap: 3 maand en betaald
- ongevallen: er is een ongevallenverzekering en die neemt alles voor haar rekening
- pensioen: ja, er is de sociale kas, maar je moet meer dan 10 jaar werken om recht te hebben op pensioen. CNSS. Je moet minstens 10 jaar werken, maar niet noodzakelijk binnen hetzelfde bedrijf, want je behoudt je code van de CNSS als je verandert van werk. De kas vraagt

minstens 3000 punten om recht te hebben op pensioen en dat bereik je na 10 jaar arbeid, waarbij je maandelijks 26 dagen ingeschreven bent.

- SS: ingeschreven in de CNSS, de nationale kas.
- vakbond: (kent het woord niet). na uitleg zegt ze nee en ze vindt niet dat er 1 moet zijn.
- rekrutering: het is een nieuw bedrijf (4 maand) en ze is gewoon aan de deur komen kloppen na opening, ze werd aangenomen.
- vorming: reeds gevormd op ander werk. Echter geen studies gedaan.
- promotie: zegt dat ze niet kan promoveren, dat ze geen functie van chef kan bereiken omdat de verantwoordelijkheden te groot zijn voor haar en dat ze die niet aankan. Ze wil het niet.
- 4 jaar in ander bedrijf gewerkt ervoor. Maar daar voelde ze zich niet op haar gemak, omdat haar chef streng was en de vrouw niet respecteerde. Het salaris was hetzelfde als hier, maar de chef was niet gedisciplineerd, hij schreeuwde en gaf werk op dat ver boven hun krachten lag. Daarom heeft ze het bedrijf verlaten, omdat hij te vermoeiend was.
- Haar werk betekent vooral salaris. Ze doet haar werk ook graag omdat ze er op haar gemak is. Maar ze zegt dat, als ze de kans krijgt om naar het buitenland te gaan of te trouwen, dat ze dan stopt.
- Ze is alleenstaand en woont met haar familie. Ze heeft 2 zussen en 5 broers en zegt dat ze allen werken. Haar salaris houdt ze gedeeltelijk voor zichzelf en een deel komt toe aan de familie. Ze beslist zelf wat ermee gebeurt
- Ze moet huishoudelijke taken doen, maar vindt het niet moeilijk te combineren met het werk. Ze zegt vrouwen te kennen die gescheiden zijn omwille van moeilijk evenwicht tussen werk en huishouden
- werk geeft macht op niveau familie
- heeft toestemming gevraagd aan vader om het huis te verlaten en te werken
- vrouwenarbeid: ze verkiest dat vrouwen die in omstandigheden werken als haar, thuis blijven. Ze zegt dat de vrouw moet werken, maar niet binnen haar domein; ze moet wel aanwezig en capabel zijn in andere domeinen. Als de condities zeer goed zijn en ze heeft een respectabel werk, dan moet ze werken.
- Vindt dat mannen en vrouwen hetzelfde werk kunnen doen, op alle gebied
- Haar chef is een man en er zijn geen mannen die werken met machines. Er is één vrouwelijke chef.
- regering: dat de positie van de vrouw, van de familie geautoriseerd wordt, dat ze autoriteit heeft tegenover haar omgeving.

#### **Interview 18 21/05/2004**

- Ik werk 9 uur per dag. Ik werk nu in confectie Ik werk hier reeds 3 jaar, ervoor in borduren, maar dat was mijn domein niet. Ik volgde een

opleiding voor modeliste van 13 à 14 maand. Daarom ben ik veranderd, omdat ik nu werk volgens diploma. Ik begin om 8h en ik werk tot 18 à 19h.

- Verlof: zaterdagmiddag en zondag. Jaarlijks één maand. Van 21 tot 30 dagen, max. 30 dagen.
- Ziekte: vanaf 2 dagen heb ik briefje nodig. Geen salaris bij ziekte
- Ongevallen: toont plakker, door de naald. Maar ik doe niets, ik werk verder.
- Pensioen: (begrijpt het niet)
- SS: ja, ik ben ingeschreven. Als ik ziek ben, zullen ze mee de lasten dragen.
- Vakbond: nee, maar het is wel nodig. Nodig dat de rechten van de arbeidsters verdedigd worden. Het zou beter zijn. Een vakbond zou er bijvoorbeeld voor kunnen zorgen dat de salarissen verbeteren, dat ze op het niveau van de smig komen. We hebben minder dan het minimum.
- Loon: 7 dh per uur.
- Promotie: mogelijk om post met meer verantwoordelijkheden te bekomen
- Ik doe mijn werk graag. De ambiance op het werk is niet hetzelfde of de ambiance thuis: je eet en je slaapt, zie je? Maar werken is goed om in vorm te blijven, met de collega's, de medewerkers, de chefs, er is elke dag een andere sfeer en afwisseling. Soms heb ik er genoeg van, als het werk niet vlot of als de chef zich opwindt, dan denk ik wel eens dat het de laatste keer was dat ik kwam, maar nadien komt de moraal terug en werk ik weer zoals gewoonlijk.
- Ik vraag aan god dat ik een man vind met een mooi salaris en dat ik niet langer moet werken. Ik zit er niet mee in dat ik dan zal moeten thuisblijven en een stuk van mijn onafhankelijkheid zal kwijt zijn, het is het leven. Het is het huwelijk dat belang heeft in het leven. De dag dat ik getrouwd zal zijn, stop ik met werken.
- Woont samen met haar ouders en haar 5 broers en zussen. Enkel zij en haar broer werken voor de 7 personen. Haar salaris is voor haar familie. Maar ze kiest wel zelf wat er met haar salaris gebeurt, niet haar broers of vader.
- De huishoudelijke taken vallen moeilijk te combineren met het werk.
- Werk geeft macht op niveau van de familie.
- Niemand verplichtte me tot werken. Het is ik die van het werk houd.
- Als ik iemand vind die voor me zorgt, dan stop ik met werken, dan is het niet meer nodig.
- Mannen en vrouwen kunnen dezelfde functies uitvoeren. Er is een vrouwelijke chef. Dit geldt ook voor de directie. We hebben een directeur en een directrice, alle twee.

- Regering: een aangepast uurrooster voor de getrouwde vrouw met kinderen. En een beter salaris

## **Bijlage 5: Coöperatieven voor de productie en commercialisering van argania-olie**

De arganiaboom is een oliehoudende boom die bijna uitsluitend voorkomt in het zuidwesten van Marokko. Hij is perfect aangepast aan een half droog en droog klimaat, heeft slechts weinig water en overleeft in een relatief arme bodem.

De arganiaboom speelt een onvervangbare rol in het behoud van het ecologisch evenwicht en voor de bescherming van de biodiversiteit. Zijn wortels zijn van levensbelang voor de bodem en voorkomen door hun stevigheid de erosie door water en wind. Zodoende wordt de desertificatie, die substantieel is in zuid Marokko, ingeperkt. Naast de milieubehoudende functie, heeft de boom ook een direct economisch belang. Het hout wordt gebruikt als brandhout en voor timmerwerk, het gebladerte en het vruchtenpulp als voedsel voor geiten en kamelen, de noten voor de extractie van culinaire, cosmetische en farmaceutische argania-olie en de koek voor het vetmesten van het vee. Daar elk onderdeel van de boom een functie heeft en het gebruik ervan geen afvalstoffen genereert, is zijn exploitatie bovendien niet nadelig voor de omgeving.

Ondanks de multi-pele economische en ecologische belangen voor het zuidwesten van Marokko, verloor betreffende hernieuwbare bron de laatste eeuw de helft van haar oppervlakte door zowel menselijke factoren (overbeweiding, ontbossing en ontginning van landbouwgrond) als klimatologische effecten (droogte, desertificatie). Bevolkingen waar extreme armoede heerst zoals in het zuidwesten van Marokko, houden amper rekening met de omgevingseffecten van het gebruik van natuurlijke bronnen. In hun dagelijkse strijd om te overleven, zien ze zich genoodzaakt de beschikbare bronnen uit te putten. Hierdoor wordt een alarmerende afname van arganiabomen geobserveerd.

De droogte van de laatste jaren en de toename van de bevolking, reduceren de mogelijke inkomensbronnen en stimuleren de plattelandsvlucht. Landbouw wordt steeds moeilijker door een gebrek aan bodemvruchtbaarheid en een tekort aan water. Maar ook veeteelt is problematisch door het ontbreken van financiële middelen en beschikbaar voedsel. In heel wat gevallen vetrekken mannen naar andere regio's op

zoek naar werk, waardoor ze niet tegemoet komen aan hun traditionele rol van kostwinner. Vrouwen dragen dus vaak de volledige financiële last van hun gezin. Ze zien zich verplicht werk te zoeken en een inkomen te genereren. Er werd echter reeds benadrukt dat de inschakeling van vrouwen in het gangbare productieproces niet leidt tot een verbetering van haar socio-economische positie. Haar participatie in lucratieve activiteiten wordt niet naar waarde geschat, ze komt terecht in de informele sector en dient zich neer te leggen bij penibele arbeidscondities.

Deze vaststellingen reveleren de behoefte aan arbeidsstructuren waarin vrouwen hun socio-economische positie kunnen verbeteren. Aangezien de extractie van argania-olie een exclusieve “savoir-faire” uitmaakt van de vrouwen uit de regio en de olie enorm geliefd is in zowel binnen en –buitenland, vormen vrouwencoöperatieven voor de extractie en commercialisering van argania-olie een geschikt alternatief. Berbervrouwen (Imazighens) produceren thuis al eeuwen individueel olie met behulp van een maalsteen. De arbeidsuren voor de traditionele productie van een liter argania-olie zijn verre van gekend. Meestal zijn het de mannen die de olie verkopen op de zoek. Zelf krijgen de vrouwen de kleur van het geld zelden te zien. De arbeid van vrouwen en haar “savoir-faire” blijven dus grotendeels verborgen en ondergewaardeerd. Coöperatieven daarentegen, bundelen de krachten van vrouwen, maken hun arbeid meer zichtbaar, bieden hen toegang tot primaire grondstoffen en laten hen toe de vruchten van hun arbeid in eigen handen te houden. Dankzij de creatie van coöperatieven voor de extractie en commercialisering van argania-olie, wint de olie aan nationale en internationale bekendheid en populariteit. Hierdoor krijgt de eeuwenoude “savoir-faire” erkenning en respect en wordt er meer aandacht besteed aan de bescherming en herwaardering van de arganiaboom. Bovendien bieden de coöperatieven de mogelijkheid aan vrouwen tot het genereren van een inkomen en reduceren ze de steeds ernstiger wordende plattelandsvlucht. Dus door de extractie en commercialisering van de culinaire en cosmetische olie en de confituur van noten, beter bekend als “Amlou”, dragen de coöperatieven zowel bij tot de socio-economische als territoriale ontwikkeling. In dergelijke dichtbevolkte en droge regio’s kunnen de ecologische en economische bekommernissen immers nooit los van elkaar gezien worden.

De argania-coöperatieven zijn niet allen gelijk. Hun ontstaan, functioneren, basisstatuut en geschiedenis zijn dikwijls verschillend. Met betrekking tot de manier



waarop olie wordt geëxtraheerd, worden twee soorten coöperatieven onderscheiden: gemechaniseerde en niet gemechaniseerde coöperatieven. De geïntroduceerde technologie die de traditionele maalsteen vervangt, verlicht het werk van de vrouwen en levert een hoger kwaliteitsproduct, in overeenstemming met de gangbare internationale normen. De machinaal geëxtraheerde olie is rijker aan actieve bestanddelen (anti-oxydantia) en kan langer bewaard worden. Binnen beide groepen zijn de organisatie, de productieprincipes en de commercialisering identiek. In de gemechaniseerde coöperatieven, verlopen alle etappes van extractie machinaal, behalve het kraken van de noten (“concassage”). Dit gebeurt manueel met behulp van een steen. Het kraken van noten wordt reeds honderden jaren beoefend door de Berbervrouwen van de regio. Op technologisch vlak, is er echter een leerproces nodig voor de bediening van de extractiemachines. Niettegenstaande de vrees van sommige vrouwen, leidt de mechanisatie van het productieproces niet tot een afname van de arbeidsmogelijkheden. Net andersom kan men spreken van rentabilisatie door een productieversnelling en een kostendrukking. Daar de meerderheid van de vrouwen werkt als notenkraakster, komt de mechanisatie de werkgelegenheid ten goede door de toename van de productiecapaciteit op de gemechaniseerde coöperatieven.

## **Bijlage 6: steekproef platteland**

In totaal worden 8 Berbervrouwen geïnterviewd, waarvan 3 in Tiout en 5 in Aït Baha. De geïnterviewden wonen in het dorp van de coöperatieven.

Om een beeld te krijgen van de mate van inspraak in de coöperatieve structuren en de verdeling van de verantwoordelijkheden, worden de diverse functies ingesloten. Meer bepaald worden in Tiout 2 notenkraaksters en 1 technicienne geïnterviewd en in Aït Baha 3 notenkraaksters, 1 technicienne en de directrice. De Technicienne in Tiout, vervult eveneens een functie als secretaresse in de Administratieve Raad. De 3 notenkraaksters in Aït Baha zetelen eveneens in de Raad: één als presidente, de andere als vice-presidente en de laatste als vice-penningmeesteres. De directrice is licentiate fysica, de technicienne in Aït Baha genoot een hogere opleiding toerisme en de technicienne in Tiout liep school tot haar twaalfde. De 5 notenkraaksters zijn ongeletterd, maar ontvingen reeds alfabetiseringcursussen op de coöperatieven.

De steekproef bevat vrouwen van diverse leeftijden en van uiteenlopende burgerlijke status. Drie vrouwen zijn ouder dan 50 jaar, waarvan 2 weduwes en één getrouwde vrouw wiens man echter migreerde naar Casablanca om er te werken. Verder worden er 3 alleenstaande meisjes tussen 25 en 30 jaar ingesloten. Tenslotte zijn er nog 2 getrouwde vrouwen van 41 en 33 jaar. De Administratieve Raad wordt niet gekenmerkt door een bepaalde leeftijdscategorie. De secretaresse in Tiout is 24 en de presidente, vice-presidente en vice-penningmeesteres in Aït Baha zijn respectievelijk 52, 55 en 41 jaar.

Qua gezinsgrootte is er een normale spreiding: de steekproef bevat 1 gezin van 2 personen, 5 gezinnen tussen de 4 tot 6 personen en 2 gezinnen van 8 personen. De oudere vrouwen hebben een groot aantal kinderen; de vijftigers hebben 6 à 7 kinderen. De getrouwde dertiger en veertiger daarentegen bezitten 2 respectievelijk 3 kinderen. Het aantal werkenden per gezin loopt van één tot en met zeven en is recht evenredig met het aantal gezinsleden.

## Bijlage7: verwerking interviews platteland

- **personalia**
- **objectieve arbeidskarakteristieken**
- **impact werk op familie**
- **impact coop. op levenskwaliteit**

### Interview 1 03/06/2004(Femme de concassage Tiout)

- leeftijd: 53
- burg. staat: weduwe (haar man overleed 13 jaar geleden)
- kinderen: Haar man was voor haar getrouwd en nam 5 kinderen mee uit eerste huwelijk, waar zij dan voor zorgde. Zijzelf heeft er 4, waarvan er 3 stierven en ze houdt nog 1 meisje over. Haar dochter woont in Casa met haar halfbroer. En er is nog één zoon van haar man die bij haar leeft. De andere drie kinderen van haar man zijn getrouwd.
- werk voor de coop: nee, het is haar eerste werk.
- lid: ja, sedert 15 oktober 2003
- functie: femme de concassage
- salaris: betaald per kilo. gemiddeld 700 à 800 dh per maand.
- ziekte: niet betaald. als ze werkt, verdient ze geld, anders niet
- zwangerschap: geen salaris
- pensioen: zegt van ja volgens mij niet, maar ze begreep het niet je pensee?
- SS: CNSS? nee. ze kent het woord "mutuelle" wel.
- werkt 8 à 9h per dag. Maar ze mogen kiezen, omdat ze betaald worden per kilo. Ze moeten zich niet aan bepaalde uren houden. Ze is niet verplicht te komen.
- verlof: ze heeft geen vaste dag verlof, ze werkt alle dagen.
- wat doen om lid te worden: ze betalen 100 dh om lid te worden. Dan moeten ze doen tot ze 400 dh betaald hebben.
- vorming: meerdere vormingen ivm functioneren van coop. Ook vorming voor concassage.
- kan ze lid worden van administratieve raad / promotie: nee. Ze zou het graag, maar ze kan niet.
- overschotten: God is de enige die weet wat er mee gebeurt, maar ik weet het niet.
- ze houdt van werken, van haar werk thuis en haar werk op de coop. Ze houdt van werken omdat ze nood heeft aan geld, er is immers niemand om voor haar te zorgen.
- impact coop op tijd: ze wint geen tijd, want ze wordt redelijk belast door haar werk. Nu heeft ze meer werk dan vroeger.
- levenskwaliteit: haar levenskwaliteit is nu veel beter, want nu heeft ze vast werk, ze verdient geld, ze koopt wat ze wil, ze gaat uit wanneer ze wil. Ze is vrij nu om te doen wat ze wil.
- woord "coop": ze werkt en verdient hier geld, maar ze weet niet wat het woord "coop" betekent.

- ze is blij met de manier waarop de zaken functioneren op de coop. Ze is blij met alles van haar werk, ze houdt van alles
- verantwoordelijkheden, een stem op niveau beheer/strategie: neen. Ze heeft geen macht op niveau van coop. Ze zou graag meer inspraak hebben, maar ze mag niet. Ze spreken er wel onderling over, maar brengen het niet naar buiten, vertellen het niet in een algemene vergadering.
- Zij werkt voor de familie, ze heeft geen man, zie je? Haar man is al lang overleden en zij is verantwoordelijk voor de kinderen en alles. Zij woont nu samen met de zoon van haar man en zij is de enige van de 2 die werkt. Voor haar werk op de coop, werd ze onderhouden door de kinderen van haar echtgenoot, maar nu zijn die getrouwd, dus moet ze voor zichzelf zorgen en voor de ene zoon die nog bij haar woont. Haar salaris is te klein om er een deeltje van op te sturen naar Casa; ze verlangt net dat zij haar een beetje geld opsturen. Ze doen het niet, maar ze zou het graag hebben, omdat die 7 à 800 dh maandelijks niet volstaan.
- huishoudelijke taken: Ze staat zeer vroeg op om huishouden te doen (vaat doen enzo) en eten klaar te maken. Ze doet 2 werken: 1 thuis en 1 op de coop.
- ze heeft eigen huis, van haar echtgenoot
- Toen haar man nog leefde, werkte ze niet. Het was hij die werkte en de familie onderhield. Zij zorgde voor hem en de kinderen. Haar man werkte buitenshuis en zijn werkte in huis.
- Ze beheert haar salaris zelf, ze beslist wat ermee gebeurt
- basisbehoeften: een beetje. dépannage.
- geeft werk macht op niveau van de familie: ja. Ik ben een heel bekwame vrouw en ik kan alles doen.
- vrouwenarbeid: ze vindt dat vrouwen moeten werken en een salaris voor zichzelf verdienen. Belangrijk dat een vrouw voor zichzelf kan zorgen, niet van anderen afhankelijk moet zijn voor onderhoud. Er vroeg een man naar haar hand, een man met een mooi salaris en ze zei "neen"; ze verkiest te blijven zoals ze nu is, ze wil verder blijven werken.
- mannen en vrouwen kunnen dezelfde functies uitvoeren.
- Mixte: als echtgen(o)t(e) het toestaat, mogen mannen en vrouwen samen werken.

**Interview 2 04/06/2004 (femme de concassage Tiout)**

- leeftijd: 28
- burg. staat: alleenstaand

- kinderen: 0
- werk voor coop: nee, eerst werk.
- familie: 3 zussen en 2 broers, in totaal 6 kinderen en de ouders. De 4 zussen wonen met hun moeder in Tiout, de vader in Tarroudant en de 2 broers in Casa.
- lid: ja, sedert 1 en een half jaar.
- lid geworden: 100 dh betaald, maar ze moet 400 dh in totaal betalen. Ze wil lid zijn, omdat het voordelen geeft. In de coop zijn het allemaal leden. Ze zeiden dat als je niet betaalt en je hebt problemen, dan kunnen we je niet helpen. Om lid te worden, moet je 20 jaar zijn. Als je er werkt als niet lid, kan je jonger zijn dan 20 jaar en als er dan iets gebeurt, is de coop hier niet verantwoordelijk voor. Maar nu zou de coop niet betalen als je vb. je vinger breekt. In de toekomst wel.
- functie: femme de concassage
- werkt van 9h tot 18h. Op middag pauzeert ze van 12h tot 14h.
- verlof: ze is vrij te kiezen wanneer ze werkt
- salaris: zegt betaald voor 2 maand 1200 dh te verdienen en wordt betaald per kilo. Omdat ze nog nooit concassage deed, verdient ze nog niet veel. Vrouwen die het gewoon zijn, kunnen het zeer snel en verdienen veel. Zegt dat ze laatste dagen 1 kilo per dag concasseert. Ze vindt haar salaris in overeenstemming met haar arbeid.
- ziekte: geen salaris
- zwanger: geen betaald verlof. Maar er is vorming geweest om dat in de toekomst te regelen: om te betalen voor zwangere en zieke vrouwen.
- pensioen: ze weet het niet
- SS: nee
- kan ze lid worden van administratieve raad: nee, omdat het een te grote verantwoordelijkheid is. Maar ze wil het ook niet.
- overschotten: ze zegt dat het verdeeld werd onder de vrouwen, dat elkeen een stukje krijgt. Maar zij denkt dat het beter zou zijn indien er een andere coop mee opgericht wordt. Zij vindt dat geld in coop moet blijven, maar de anderen willen zelf een deel hebben.
- De 4 zussen werken op de coop en de vader werkt in de regio van Tarroudant en stuurt geld op en de broers die in Casa werken ook. Het geld dat zij verdient, haar salaris, is voor haar. Het is voor haar persoonlijke behoeften. Als ze iets wil kopen voor het huis, dan doet ze dat, maar als ze niet wil dan niet; het is niet noodzakelijk. De mannen werken voor de familie en de 4 meisjes om kleren te kopen,... persoonlijke zaken. De mannen komen naar huis voor het feest van het schaap ("leikbir") en tijdens de maand augustus.
- werk geeft macht op niveau van de familie: ja, het geeft macht. Het is niet zoals voordien, nu heeft ze het recht om alles te doen wat ze wil. Want nu heeft ze werk en geld, het is niet zoals vroeger.

- vroeg ze toestemming om te werken aan ouders: ja. Ze waren onmiddellijk akkoord omdat de coop enkel voor vrouwen is. Omdat hier enkel meisjes werken en geen mannen.
- Huishoudelijke taken: Ze heeft geen problemen omdat ze thuis met 4 zijn en elkaar helpen en ze is niet verplicht om te komen werken. Dus ze kan haar tijd zodanig indelen dat ze niet overbelast wordt.
- Als ze zou trouwen met iemand die goed verdient, verkiest ze thuis te blijven.
- belangrijkste verschillen in levenskwal door werk op coop: groot verschil, want ervoor hadden ze geen werk en verdienden niets. Ze deed enkel de vaat, het huishouden met haar zussen. Nu is het anders want ze hebben een klein salaris en dat verandert veel. Levenskwal is veel verbeterd. Nu moet ze geen geld meer varen aan ouders, ze staat op eigen benen en doet wat ze wil.
- woord "coop": het betekent veel. Vroeger waren de vrouwen elk op zichzelf bezig, maar nu werken ze in groep en ze helpen elkaar.
- tevreden met functioneren coop: ze vindt dat er bepaalde dingen kunnen verbeteren, maar het is niet mogelijk voor haar om te veranderen. De verantwoordelijke van de coop beslist wat er gebeurt, bepaalt de richting van de coop. Ze heeft ideeën, maar er wordt geen rekening mee gehouden.
- ze kreeg alfabetisatie op coop. en vindt dit goed
- andere rol coop dan productie argania: nee, ze hebben ook andere coop opgericht voor konijnen fokken. Ze wil dan liever daar werken omdat het minder zwaar werk is. Concassage is zeer zwaar werk. Nu gaat het beter, maar in begin zeer zwaar.
- Vrouwenarbeid: ze vindt het goed dat vrouw buitenshuis werkt, omdat ze persoonlijkheid krijgt door werk. Voor zichzelf verkiest ze echter thuis te blijven als ze een man vindt met een mooi salaris. Maar er zijn vrouwen op de coop die hier niet akkoord mee gaan; waarvan de man een mooi salaris heeft maar zij toch liever buitenshuis werken.
- Vindt niet dat mannen en vrouwen dezelfde functies kunnen doen. Mannen zouden bv. nooit in argania mogen werken.
- Mixte: dan zou ze niet komen werken zijn. Ze kwam hier werken omdat er geen mannen zijn.
- Sociale attitude vrouwenarbeid: in Tiout zijn er geen problemen rond vrouwenarbeid. Alle vrouwen werken er en het geeft geen problemen binnen het huwelijk. Er zijn geen scheidingen door werk. Hier zijn geen problemen.

### **Interview 3 04/06/2004 (technicienne Tiout)**

- leeftijd: 24
- burg status: alleenstaand
- familie: 2 zussen die getrouwd zijn en in Tarroudant wonen en 3 zussen die bij haar wonen. en een broer die getrouwd (woont in eigen huis met zijn vrouw) is en haar ouders. Drie zussen en haar ouders wonen bij haar. Totaal van 6.

- werk voor coop.: gewerkt in vrouwenatelier, ik maakte er breiwerk, stikken. In atelier hiernaast. Ik deed ook hennatekeningen, de tekeningen voor het huwelijk. En thuis.
- eerste werk op 12 jaar, toen kwam ze naar atelier. Ze deed lager onderwijs en toen naar atelier
- studies: tot 12 jaar, tot 6de leerjaar.
- functie: technicienne, werkt in het labo met machines.
- lid van de administratieve raad: ja. Secretaresse. Ze moet alles schrijven, gedurende de opleidingen, vergaderingen, de namen van vrouwen die komen werken, ze schrijft alles. Ik doe ook de kassa, de toonbank en de toeristische visites. Ik doe de verkoop en noteer alles.
- ik begin om 9h en werk tot 19 of 20 h. elke dag
- verlof: ik werk alle dagen en sommige weken neem ik eens een dag verlof. Ik werk zeer veel, meer dan de andere vrouwen hier.
- salaris: per maand betaald. 1050 dh per maand. zij is loonarbeidster. Ze vindt het salaris te klein voor wat ze doet. Het is verbeterd, ervoor werd ze slechts 500 betaald. Doet geen werk buiten coop waar ze salaris mee verdient.
- ziekte: als ik ziek ben, werk ik. veel mensen raden haar dan aan te gaan rusten, maar ze wil blijven, ze houdt veel van werken. Ze houdt van haar werk.
- zwangerschap: er zijn niet veel getrouwde vrouwen op coop, vooral jonge, alleenstaande meisjes. Maar er was één vrouw die zwanger was en haar dochter kwam werken in haar plaats. De vrouw kreeg geen betaald verlof.
- pensioen: kent het woord niet. Maar er is reeds vorming geweest rond pensioen, ziekte (SS denk ik), wat vrouwen moeten doen als ze ziek zijn of een accident hebben. En het zou er komen in de toekomst. Nu nog geen mutualiteit, maar in de toekomst wel.
- rekrutering: ik was in het vrouwenatelier en Mm. Charrouf en de presidente van de commune kwamen om te vertellen over de coop. Ik ben erbij geweest van in het begin, maar in het begin had ik wel schrik omdat het zwaar werk was. We waren maar met 7 in begin.
- lidgeld: ja, gedurende 4 jaar 100 dh, dus 400 in totaal.
- Opleiding: ze is begonnen als femme de concassage, als de coop opstartte. Maar ze kon het nog niet, concassage. Ze hield er echt niet van, het lukte niet en het was te zwaar. Ze dacht eraan te stoppen. Toen zeiden ze machines te introduceren in de coop.. En ze vroeg of ze met de machines mocht werken. Maar de verantwoordelijke zei dat ze dan een stage moest doen in Tamanar en zij had nog nooit gereisd, zelfs niet naar Tarroudant. Ze is steeds in haar dorp gebleven. Het was een stage voor 1 week. En ze is vertrokken, helemaal alleen naar Tamanar. Ze is courageus, want ze reisde naar Tarroudant en van Tarroudant naar Essaouira. Ze is alleen vertrokken. Ze had geen telefoon, ze kwam toe in Essaouira om 23h 's avonds en ze had schrik! Als ze toekwam in Essaouira om 11h, wist ze niet wat ze moest doen, ze had veel schrik. Ze vroeg iemand haar te vergezellen naar een téléboutique om de presidente van de coop te verwittigen. Ze deed het en ze wachtte op de meisjes van de coop die haar zouden komen halen. Ze wachtte en wachtte en wachtte in de Téléboutique. De man

van de winkel vroeg of hij haar kon helpen. In het begin wou ze niet vertellen wat ze er kwam doen, maar wat later wel, zei ze dat ze een stage kwam doen en dat ze niet wist waar. Hij zei de coop te kennen en de meisjes die er werkten. En ze vroeg hem namen te noemen om te zien of hij wel de waarheid sprak. Hij stelde haar voor haar te begeleiden tot aan de meisjes, maar zij wilde daar wachten en vroeg hem de meisjes te halen voor haar. Zij bleef in de winkel en hij is vertrokken om de meisjes te halen.

- niet betaald voor opleiding in Tamanar, maar wel voor transport.
- promotie: niet mogelijk om presidente te worden. Ze wil geen presidente worden maar wel directrice. Omdat de directrice veel interessante dingen kan doen: boekhouden, babbelen met veel mensen, met de toeristen. Maar ik kan het niet omdat ik haar niveau niet heb. Maar ik wil het wel. De directrice weet over zoveel dingen te spreken in zoveel talen, ze heeft er bewondering voor. Ze houdt ervan om mensen te kennen die belangrijk zijn.
- overschotten op einde jaar: nog niet van toepassing omdat coop nog te jong is en weet nog niet of er overschotten zijn. Zij zelf wil het gebruiken voor het afbetalen van de kredieten van de coop.
- 1 van haar zussen werkt ook op de coop, als femme de concassage. De andere zussen niet. Haar vader werkt niet. Zij en haar zus onderhouden de ganse familie. Geld is voor de familie. Haar ouders beslissen wat er met haar geld gebeurt. Ze heeft wel een deeltje voor zichzelf. Ook zo voor salaris van haar zus. Het is moeilijk om hiermee de basisbehoeften te dekken.
- geeft werk macht op niveau van de familie: ja.
- heeft toestemming gevraagd aan haar vader om te werken. Ervoor had hij het niet graag, als ze concassage moest doen, maar toen de machines er kwamen wel. Hij wou niet dat ik zo'n zwaar werk deed dat ik niet kon. Haar zussen kunnen het, ze maken thuis argania-olie voor de familie.
- Voor haar zijn huishoudelijke taken niet echt moeilijk te combineren met het werk, omdat haar zussen thuis zijn en het doen. Ik doe slechts enkele huishoudelijke taken.
- Ik verkies in de coop te blijven ipv te trouwen. Ik houd veel van mijn werk, ik ben hier heel erg gelukkig. Zelf als ik iemand vind waarvan ik houd en die een mooi salaris heeft, ik blijf hier werken, zeker en vast.
- Voordat ze werkte in de coop, had ze niet veel werk, maar nu wel. Maar ze wil veel werk om veel geld te verdienen en ook om haar frans te verbeteren. Dus haar leven is verzwaaard, maar ze voelt zich er goed bij, ze houdt van haar werk.



- grootste veranderingen door coop: ervoor had ze niet het lef om te spreken, om te dicussiëren, ze had schrik en was heel erg verlegen. Maar nu is ze courageus geworden, ze durft vragen te stellen en durft zelf antwoord te geven als iemand haar vragen stelt. Het is goed voor mijn persoonlijkheid. Ik ben er veel door veranderd.
- ze heeft enorm veel bijgeleerd in de coop. Ervoor kon ze niets, maar nu heeft ze de sleutel van de toonbank, ze doet alles in winkel, ze noteert alles. Ze verlangt echt om alles te kennen en te leren. De verantwoordelijke van de GIE zei dat ze nooit eerder een meisje ontmoette dat zoveel wou bijleren.
- levenskwaliteit: veel verbeterd door de coop.
- woord "coop": voor de coop, produceerden ze ook argania, maar het genoot niet veel respect. Het was ook veel minder duur voor een liter, ze kregen geen prijs die in overeenstemming was met de hoeveelheid arbeid. Arganiaolie had weinig waardering en betekende niet veel. Maar door de coop, het label van het product, kennen nu veel landen argania-olie. En voordien bekeken de mensen in Tiout minachtend naar de meisjes die op de coop werkten. Ze werden scheef bekeken omdat ze werkten en ze roddelden dat de mannen er kwamen en dat het verboden was. Ze waren wantrouwig. Maar omdat ze veel werkten en veel inspanningen leverden voor de coop, wonnen ze respect.
- ik ben tevreden met manier waarop dingen gebeuren in coop, met beheer.
- niet betaald omdat ze in administratieve raad zetelt.
- het is beter dat de vrouw werkt, buitenshuis. Zodat ze kennis heeft van wat er buiten gebeurt, ze ziet veel dingen en leert veel dingen bij. Vrouwen die thuisblijven weten niets.
- Ze denkt dat vrouwen beter werken dan mannen. Vrouwen nemen meer verantwoordelijkheden op en mannen denken enkel aan zichzelf en aan geld. In Marokko zijn de vrouwen enorm courageus, ze werken zeer veel. Zelfs als ze een zeer zwaar werk heeft, denkt ze niet aan het uur.

#### **Interview 4 08/06/2004 (femme de concassage Aït Baha)**

- leeftijd: tussen 55 en 56
- burg. staat: haar man overleed 25 jaar geleden.
- kinderen: 7. 3 meisjes en 4 jongens. Ze woont met 3 van haar zonen en de vrouw van één van haar zonen. Haar dochters zijn getrouwd en weg van thuis. Haar 4de zoon is al 9 jaar verdwenen. Ze weet niet waar hij is, waar hij leeft en of hij nog leeft. Hij heeft nooit getelefoneerd. Hij is vertrokken om te werken, maar hij heeft nooit getelefoneerd naar zijn moeder.
- werk voor de coop: ze deed keukenwerk ervoor bij mensen. Maar ze deed nog niets ivm. argania. Ze deed het tussen 24 à 25 jaar. Ze begon na de dood van haar man.
- functie: femme de concassage
- administratieve raad: ja, vice presidente
- lid: ja. ze betaalt 300 dh.
- rekrutering: ze moeten werkaanvraag indienen met de wens lid te worden. en dan moet je 300 dh betalen om lid te worden. Ze was er van bij het begin bij, want zij heeft samen met de presidente het project opgestart.

- begint om 8 of 9h tot 18h. Pauze over middag. werkt ongeveer 8h per dag.
- verlof: zondag.
- salaris: betaald per kilo voor concassage. gemiddeld maandelijks salaris: 900 à 1000 dh per maand. 40 dh per kilo. Het zijn de noten van de coop, eigendom van de coop; niet zoals in Tiout. Hier kopen de vrouwen zelf de eerste materie, de grondstof/noten. In Tiout is het de coop die de noten koopt. En in hun salaris zit zowel de arbeid (de kilo die ze concasseerden) als de ruwe materie ingesloten. Dus hun salaris is hoger dan in Tiout. Ze houden ook de pulp over. Na verwerking, is er argania en pulp en de pulp verkopen ze als dierenvoedsel.
- ziekte: geen salaris
- zwangerschap: geen salaris, we hebben geen CNSS.
- pensioen: nee
- vorming: geen vorming voor concassage, maar niet nodig omdat ze het al deed. Ook niet voor functie van vice president.
- er is wel project om in toekomst sociale zekerheid te voorzien.
- overschotten: er is een algemene vergadering waarin beslist wordt wat ermee gebeurt, dus vrouwen hebben stem in beslissing wat ermee gebeurt.
- Ze vindt haar situatie nu beter dan toen ze in keuken werkte.
- Ze woont dus met haar 3 zonen en de echtgenote van één van haar zonen en ze hebben alle drie werk. Zij is de verantwoordelijke thuis. Haar salaris is voor de familie. Het salaris van haar zonen is ook voor de familie. Zij beslist zelf wat er met haar salaris gebeurt.
- geeft werk macht op niveau van de familie: natuurlijk
- combinatie met huishouden: ze werkt niet in huishouden. de vrouw van haar zoon doet dat.
- wat vinden haar zonen van haar werk op de coop: ze vinden het beter dan het werk in de keuken.
- wordt niet betaald voor werk als vice presidente. Ze ontvangt mensen op de coop en geeft uitleg, niet toeristen, maar klanten. Ze heeft administratieve verantwoordelijkheid. Ze neemt de verantwoordelijkheid in de plaats van de presidente. Als de presidente er niet is, neemt ze de verantwoordelijkheid. ze begrijpen het zelf niet goed, weten precies zelf niet goed wat die functie inhoudt. Spreken steeds over "responsabilités", maar als ik vraag wat het inhoudt, dan weten ze het niet. Als er bijvoorbeeld iemand komt om de ruwe materie te verkopen, dan houdt zij zich ermee bezig voor alle vrouwen. zij organiseert het voor alle vrouwen. zij ontvangt geen salaris, maar de presidente wel, zij neemt alles voor haar rekening en zij mag niets doen. Ze vertelt me dat als ander meisje weg is. Ik kreeg zeer moeilijk antwoord op vraag wat ze ervan vond dat ze niet betaald wordt voor haar verantwoordelijkheden. Ik indruk dat de functie van vice presidente er is voor de naam, om ergens indruk van empowerment en participatie te wekken, maar dat de macht in handen ligt van één dominante vrouw. Ze zeggen het dan zelf, dat ze geen administratieve verantwoordelijkheden hebben, maar enkel de

presidente; "ze zijn er, ze hebben de naam, maar ze doen niets". Enkel op papier zo. Ik heb geen mening over feit dat ik geen salaris voor krijg.

- waarom is ze vice president: door stemming.
- impact coop op tijd: nu is haar tijdsgebruik veel beter georganiseerd. Vroeger werkte ze 2 of 3 dagen buitenshuis en nu is haar werk beter georganiseerd. Haar leven is meer stabiel, zekerder geworden. Ze heeft een plan.
- grootste verschil in levenskwaliteit: Het werk is niet zo zwaar dan ervoor. Keukenwerk is zeer zwaar. Ze verloor veel tijd en kreeg er geen salaris voor. De Marokkaanse keuken is zeer zwaar werk, je werkt de ganse dag en nacht zonder rust. Nu is haar tijd beter georganiseerd, heeft ze minder werk en ontvangt ze een vast salaris, wordt ze betaald voor werk dat ze doet.
- Ze vindt dat ze macht heeft op niveau van de coop, dat ze haar mening kan zeggen en dat ze stem heeft op gebied van het beheer en de organisatie. En zelfs alle vrouwen, omdat het leden zijn, het zijn geen arbeidsters. Hier hebben ze het recht te spreken en te zeggen wat ze willen.
- betekenis van werk in coop voor haar: het is beter hier te werken en een salaris te verdienen dan geld op straat te moeten zoeken.
- gaat akkoord met beheer van coop omdat ze het respect hebben van de regio en van de coop.
- woord "coop" wil zeggen dat d vrouwen heel nauw verbonden zijn met elkaar. Het wil zeggen dat elkeen de ander helpt. Het betekent beter leven voor de vrouw. Daarnaast doet men immers ook aan alfabetisering. Vrouwen hebben nu een vast beroep en worden geletterd. Coop heeft dus ook een sociale opdracht.
- vrouwenarbeid: goed dat de vrouw buitenshuis werkt omdat ze een salaris verdient en zelf dingen kan betalen, bv. de hamam of kleren en juwelen, dat ze het niet aan anderen moet vragen, voor haar onafhankelijkheid. Jonge meisjes denken enkel aan trouwen, omdat ze de problemen van een huwelijk niet kennen.
- sociale attitude vrouwenarbeid: mannen waren niet akkoord dat vrouwen buitenshuis werken. In deze regio zijn de tradities nog zeer sterk aanwezig. De vrouwen die op de coop werken, zijn vooral weduwes en ook alleenstaanden, dus vrouwen waarvan niemand voor hen zorgt. Ze zijn verplicht om te werken. Maar de traditie aanvaardt dat niet. In Tiout hadden ze vroeger ook dergelijke problemen. Maar nu het project geslaagd is in Tiout, hebben ze respect gekregen. Nu zijn de mannen er overtuigd dat het goed is dat de vrouw werkt. Voor de getrouwde vrouwen was het zeer moeilijk hier: hun man wou hen hier niet laten werken. Maar nu is het al beter. Maar ze trekt zich er geen bal van aan, wat de mannen denken en zeggen. Want ze heft het financieel nodig en ze is verplicht te werken.
- Ze vindt dat mannen en vrouwen dezelfde functies kunnen uitoefenen. Omdat haar man zo vroeg stierf en zij alles alleen deed, ze nam zowel de mannelijke als vrouwelijke taken op zich.
- Mixte: Ze zou er niet echt probleem van maken, maar denkt dat het toch beter is dat er enkel vrouwen werken omdat het problemen zou veroorzaken omwille van de tradities. Het zou wel probleem zijn voor vele andere vrouwen.

### Interview 5 08/06/2004 (femme de concassage Aït Baha)

- leeftijd: 41
- burg. staat: getrouwd
- kinderen: 3. 2 meisjes en 1 jongen. Het oudste meisje is 16 jaar. haar ouders zijn overleden.
- werk voor de coop: nee
- functie: femme de concassage
- administratieve raad: vice penningmeester. ze moest zelf vragen wat ze was, ze wist het niet zelf, ze vroeg het aan directrice. ze was het vergeten wat ze was. haar taken als vice penningmeester: ik moet het weer aan directrice vragen. ze moet aanwezig zijn als er een vergadering is, ze moet altijd aanwezig zijn op de coop. dus weer niet echt bepaalde duidelijke verantwoordelijkheid, maar gewoon een naam, een statuut zonder veel inhoud. Ze kreeg geen vorming voor functie van penningmeester
- ze werkt van 8h30 à 9h tot 's middags. En in de namiddag van 14h tot 18h.
- verlof: zondag
- salaris: verdient 2500 per maand. Ze verdient meer omdat ze ruwe materie levert aan vrouwen buiten de coop, die geen lid zijn en die concassage doen voor haar (zij betaalt de vrouwen), en nadien verkoopt ze de geconcaseerde noten aan de coop. Ze vindt haar salaris in overeenstemming met de geleverde arbeid.
- ziekte: niet betaald. Ze dacht voordien dat ze voor haar zouden zorgen als ze ziek zou zijn, maar nu heeft ze mening herzien omdat het niet zo is.
- zwanger: geen salaris en geen congé
- pensioen: nee, maar ze gaan CNSS doen in toekomst
- vorming voor vice penningmeester: nee
- rekrutering: werkaanvraag en 300 dh.
- overschotten: alle vrouwen willen dat het in de coop blijft en niet verdeeld wordt onder hen. Ze willen ander project beginnen met opgespaarde geld of de huur van lokaal betalen. Ze beslissen zelf wat ermee gebeurt.
- salaris voor admin. raad: nee. Ze vindt het niet erg dat ze niet betaald wordt voor haar verantwoordelijkheden. Ze is verkozen. Ze is akkoord dat ze verkozen is.
- ze deed ervoor reeds concassage en produceerde ook al arganiaolie. Ze produceerde argania thuis en verkocht de olie. Zij verkocht en niet haar man. Ze verkocht op de zoek.
- nu verdient ze beter dan ervoor. Ervoor verkocht ze olie, maar ze verdiende er niet veel geld mee.
- Haar man werkt als schilder. Maar haar man is niet in Aït Baha, maar in Casa. Hij is nu al 7 jaar in Casa. Zij is verantwoordelijk voor haar familie, dus haar salaris gaat naar haar gezin. Ze ziet haar man elke 2

maand of 2 maand en half. Als hij werkt, zendt hij een klein beetje geld en als hij niet werkt niet. Zij beslist wat er met haar salaris gebeurt, want ze woont in één enkele kamer met haar drie kinderen en ze werkt heel hard om veel te verdienen, omdat ze een huis wil kopen. Zij zendt soms geld naar haar echtgenoot.

- basisbehoeften: ja, geen probleem.
- Haar man is akkoord dat ze in coop werkt, hij heeft er nooit iets op tegen gehad. Hij wil dat ze geld verdient. Ze vroeg de toestemming, maar hij ging direct akkoord. Hij heeft de coop al bezocht. Zij had hem gevraagd te komen zien waar ze werkt, de omgeving. Haar relatie met haar man is niet veranderd sinds haar werk in de coop, alles gaat nog steeds goed.
- huishoudelijk werk: een beetje moeilijk, maar ze is blij dat haar oudste dochter niet meer naar school gaat en kan helpen.
- impact coop op tijd: ze wint tijd.
- grootste verschillen levenskwal. door werk op coop: het grootste verschil is dat ze nu vast werk heeft en geen tijd verliest. Ervoor deed ze vnl. huishoudelijk werk: vaat doen, tv kijken, een vriendin bezoeken. Ze verloor veel tijd. Gans haar leven is veranderd.
- levenskwal. verbeterd: veel beter. Ze is zeer gelukkig met haar werk, met het feit dat ze veel geld verdient. Ze vindt het een zeer goed project en ze bedankt alle verantwoordelijken van het project.
- woord “coop.”: wil zeggen dat ze werkt, dat ze geld verdient
- andere functies van coop dan productie arganiaolie: ze vindt dat de coop nog andere activiteiten moet doen, voor andere vrouwen.
- alfabetisatie: ze volgt nu lessen, maar los van coop. Aït Baha heeft nu gratis school voor alfabetisatie van vrouwen
- toekomst: ze hoopt dat de coop een zeer groot project wordt en dat ze goed draait.
- vrouwenarbeid: noodzakelijk dat vrouw werkt voor haar onafhankelijkheid. Ze zegt dat het niet echt nodig is dat ze werkt, maar ze houdt van haar werk en ze houdt ervan om geld te verdienen.
- sociale attitude vrouwenarbeid: er zijn mensen die het goed vinden en mensen die niet akkoord gaan... elkeen heeft zijn idee.

#### **Interview 6 09/06/2004 (technicienne Aït Baha)**

- leeftijd: 24
- burg. staat: alleenstaand
- kinderen: 0

- familie: ze heeft 2 zussen en één broer die thuis wonen bij haar ouders in Agadir. Haar vader werkt. Ze is het enige kind dat werkt, haar broers en zussen gaan nog naar school.
- werk voor de coop: nee, eerste werk
- lid van de coop: nee, ze is loonarbeidster. Ze is technicienne. ze gaf de 300 dh lidgeld niet. ze heeft vast salaris en wordt betaald door de coop.
- opleiding: heeft diploma van technicienne in toerisme en zegt dat haar diploma niet te maken heeft met haar werk. Ze studeerde vorig jaar af en begon al na 2 maand op de coop te werken, ze was dus maar 2 maand werkloos.
- functie: technicienne, verantwoordelijk voor de machines, voor de verkoop, de communicatie... alles wat administratie is.
- ze werkt 8 uur per dag. ik begin om 9h tot 14h en in de namiddag van 17h tot 20h à 21h. De directrice blijft over de middag en om 17 lost ze de directrice af.
- verlof: zaterdag en zondag. jaarlijks verlof, maar ze is er nog niet lang genoeg, nog maar 6 maand. Ze kan niet zomaar verlof nemen zoals de femmes de concassage, de vrouwen zijn vrij, maar zij moet haar aan haar uren houden. functionarissen verdienen een vast salaris, maar leden verdienen in functie van hun arbeid. Hier enkel 2 functionarissen, nl. de directrice en de technicienne
- vorming: meerdere gehad om te leren werken met machines en om het functioneren van de administratie aan te leren. Ze had er reeds 5 of 6. En ik had een maand stage voor ik hier kwam werken. Ik werd niet betaald gedurende stage.
- salaris: 1600 dh. Vindt haar salaris wel ok, niet overdreven, maar ok omdat ze geen kinderen heeft, geen lasten.
- ziekte: neemt rust voor 1 of 2 dagen, maar niet betaald.
- zwanger: niet betaald
- rekrutering: haar tante is presidente. En dankzij haar tante kon ze hier beginnen. Ze nam de plaats in van de vorige technicienne die trouwde.
- pensioen, CNSS: nog niet
- overschotten: laatste jaar waren er overschotten en er werd beslist om kapitaal op niveau van de coop te houden. Werd beslist met alle vrouwen.
- moet geen huishoudelijke taken doen in de week, enkel in het weekend.
- impact coop op tijd: een winst in tijd
- verschil in levenskwal. door werk op coop: zeer groot verschil omdat het eerste werkervaring is. Ervoor was ik onverantwoordelijk. Ik ben nu verantwoordelijk voor mezelf. Ik heb mijn eigen salaris, mijn zakgeld. Nu ben ik vrijer dan ervoor. Mijn levenskwaliteit is niet echt verbeterd, het is zoals ervoor. Maar het is gewoon veranderd. Ervoor werd ik gesteund door thuis, studeerde ik nog.
- Ik houd van mijn werk omdat het progressief is, omdat het in ontwikkeling is; dat de coop nog moet groeien en dat de kwaliteit nog moet verbeteren en dat er mogelijkheden gegeven wordt aan andere meisjes uit de regio om te werken, vooral gediplomeerde meisjes. Zowel in concassage als in het administratieve domein. Met progressief wil ik zeggen dat er nog vele zaken te verwezenlijken zijn. Het is noodzakelijk het werk te ontwikkelen.
- woord “coop”: ervoor had ik geen enkel idee van wat een coop was. En toen mijn tante me vroeg hier te komen werken, wou ik niet. Maar door hier te werken, ben ik van idee veranderd. Ik heb meerdere dingen geleerd. Ik begreep niet wat het

woord “coop” wou zeggen. Ik dacht dat het traditionele vrouwen waren die werkten, argania maakten, dat het analfabete vrouwen waren. Maar door hier te werken ben ik van idee veranderd.

- Ik denk dat we van lokaal zouden moeten veranderen, dat het groter zou moeten zijn. Het is te klein. Zodat er andere vrouwen ook een kans krijgen om hier te komen werken. Er zou nog een machine moeten bijkomen, een tweede, zodat het werk kan toenemen, zodat we kunnen groeien. Er zou ook een pc moeten zijn. De administratie zou beter ontwikkeld moeten worden. Er zou internet moeten komen. Het werk moet verdubbeld worden om op het niveau van de andere coop te komen. Niet op niveau van de kwaliteit of kwantiteit, maar op niveau van het beheer, de administratie. Het is de jongste coop. Het is de beste kwaliteit van alle coop, omdat de atmosfeer van de regio ideaal is. We werken nu nog op traditionele manier, met fiches...
- hebben femmes de concassage een stem in beleid: nee.
- heb jij inspraak in strategie: ja
- andere rol coop dan productie olie: geeft eer aan de regio. heeft een sociale rol, een economische rol. Sociale rol: de vrouwen werken, ze volgen alfabetisatie
- Ze geeft deel van haar salaris aan haar familie. Maar dat is haar keuze, haar ouders verplichten haar er niet toe.
- Haar vader verplichtte haar niet te werken, ze wou komen werken op de coop. Ze vroeg de toestemming aan haar ouders om te werken. Ze moedigden haar aan.
- basisbehoeften: salaris volstaat
- werk geeft macht op niveau van de familie.
- Als ze zwanger is, als ze trouwt, dan stopt ze met werken. Nu werkt ze niet echt voor geld, maar eerder om haar tijd te organiseren. Ze wil niet thuisblijven zonder iets te doen, het is beter dat ze werkt. Maar het is ook omdat ze ver van huis werkt; ze woont eigenlijk in Agadir, haar familie woont in Agadir, maar haar tante is presidente van de coop en ze verblijft bij haar en werkt in Aït Baha. Als ik trouw, wil ik in Agadir gaan wonen, naar mijn thuis. Als ik in Agadir een werk vindt op mijn niveau, dan blijf ik verder werken.
- vrouwenarbeid: vindt dat vrouwen niet thuis moeten blijven. Ik verkies dat vrouwen werken en een persoonlijk salaris hebben.
- mixte: zou er geen problemen mee hebben indien gemengd, ze zou verder werken.
- sociale attitude vrouwenarbeid: vrouwen die werken krijgen respect.

#### **Interview 7 09/06/2004 (presidente Aït Baha)**

- leeftijd: 52

- burg. staat: getrouwd
- kinderen: 5 meisjes en 1 jongen. 3 meisjes zijn getrouwd en haar zoon woont met zijn echtgenote bij haar in. Haar nicht woont ook bij haar.
- werk voor de coop: ervoor werkte ze in de agronomie: veeteelt.
- functie: presidente. Als ze niets te doen heeft, doet ze ook concassage. Taken als presidente: ze is verantwoordelijke voor alles, voor de contacten zowel met het buitenland als binnen Marokko, voor alles. Als de coop startte, was zij de verantwoordelijke.
- ze neemt geen verlof, omdat ze wil dat coop groeit, dat alles goed gaat met coop.
- salaris: haar salaris is niet belangrijk voor haar, doet er niet toe. Zij wil enkel dat de coop groeit. Maar het geld is niet belangrijk voor haar. Ze zegt 1000 dh. Zij houdt zich met alles bezig en is verantwoordelijk, maar ze wordt er niet voor betaald, ze doet alles voor 1000 dh.
- ziekte: zelfs als ze ziek is, komt ze werken.
- SS: geen CNSS, niets
- het is de coop die salarissen betaalt, met de winst van de olie, niet de GIE. Zij verkoopt bv. aan een buitenlander en ontvangt een cheque, ze gaat ermee naar de bank en wisselt het in voor geld en dit geld gaat dan naar de directrice die verantwoordelijk is voor de uitbetaling van de salarissen.
- medewerking voor opstarten coop: er was een vrouw, een landbouwkundig ingenieur, die haar kende. De presidente produceerde reeds amlou en argania bij haar thuis. En de ingenieur stelde haar voor om haar te helpen een coop op te richten om argania te verkopen. Ervoor wist ze niet wat een coop betekende en de vrouw nam haar mee naar andere coop om te tonen wat een coop was. Dus vrouw agronomie leerde haar het idee van coop. Dus zij richtte op, met ondersteuning van de ingenieur.
- ze zegt dat er in het dorp veel vrouwen zijn die geen vrijheid hebben om te werken, om projecten te doen... maar zij en de andere vrouwen van de coop houden ervan dat ze onafhankelijk zijn en capabel en dat de mensen van hen denken "oui, les femmes Marocaines, elles travaillent, elles font des bonnes travaux".
- impact coop op tijd: In tegendeel, ze heeft het gevoel dat ze haar tijd nu nuttig gebruikt en haar tijd niet verliest. Ze heeft steeds iets te doen, heeft niet veel vrije tijd, ze passeert haar tijd op een zinvolle manier.
- Impact op levenskwal., grootste verschillen voor en na: dat ze nu meer zekerheid heeft, dat haar kinderen verder kunnen studeren.
- Toek. coop: een andere coop, in omgeving waar meer mensen zijn, zodat ze meer erkenning krijgt. De coop. in Aït Baha is ietwat afgelegen en moeilijker om bekend te worden.
- Zij, haar echtgenoot en haar zoon werken. Zij beslist zelf wat er met haar salaris gebeurt, niet haar echtgenoot. Als de meisjes van de coop iets nodig hebben, dan betaalt zij dat wel eens. Zij beslist en niemand anders bepaalt wat zij moet doen. Zelfs thuis beslist zij wat er gebeurt, dus zowel op coop als thuis is zij de baas. Haar man staat achter haar en moedigt haar aan om te werken en om door te zetten. Als ze problemen had met



het werk, hielp hij haar de problemen oplossen. Ze dankt god voor hem en dat god hem moge beware. Ze is al altijd goed geweest met haar echtgenoot, maar door de coop is het nog beter beginnen gaan.

- huishoudelijke taken: de vrouw van haar zoon neemt huishouden voor haar rekening en zij staat enkel in voor coop.
- werk geeft macht op niveau van de familie.
- vrouwenarbeid: Ze vindt het goed dat de vrouw werkt. Hier in de regio van Agadir, houdt men er niet van dat de vrouw werkt, maar zij trekt het haar niet aan, ze vindt dat de vrouw het goed doet en dat ze moet buitenshuis werken en dat ze er goed aan doet om zo haar familie te helpen.
- attitude dorp tov. vrouwenarbeid: Mannen die niet akkoord gaan, hebben zelf problemen, het is omdat ze zelf problemen hebben dat ze moeilijk doen.

### **Interview 8 09/06/2004 (Directrice Aït Baha)**

- leeftijd: 33
- burg. staat: getrouwd
- kinderen: 2. Een meisje van 2 en een half jaar en een jongen van 6.
- werk voor de coop: nee, het is haar eerste werk.
- opleiding: licentiate fysica.
- functie: directrice. Ze is de derde directrice reeds. De eerste was allergisch voor de geur van argania en de tweede is getrouwd.
- salaris: 1700 dh. Ze vindt het absoluut geen goed salaris. Het is geen salaris voor iemand die studies deed zoals ik. Maar de coop heeft niet de middelen om een groot salaris uit te betalen.
- lid: neen, loonarbeidster (functionaris)
- werkt van 8h30 tot 12 h en van 14h tot 18h.
- verlof: weekend. Omdat ze er nog maar 7 maand werkt, heeft ze nog geen recht op jaarlijks verlof.
- CNSS: niet nu, maar in de toekomst wel.
- rekrutering: de directrice was haar vriendin en omdat ze ging trouwen, stelde ze me voor haar te vervangen. Ik diende werkaanvraag in en werd aanvaard.
- overschotten: laatste keer in coop gehouden, maar ik vind het beter om de winst te verdelen onder de vrouwen, om ze te motiveren en aan de coop te binden. Maar de administratieve raad stelde voor om de overschotten binnen de coop te houden.
- Ik bleef eerst thuis na mijn studies, toen trouwde ik en toen we verhuisden naar Aït Baha, zocht ik werk en vond ik er op de coop. Ik heb gestudeerd om werk te vinden natuurlijk, maar ik vond er geen door het probleem van de werkloosheid. Toen trouwde ik en ik vergat het werk. Maar door ons leven hier in Aït Baha - omdat wij van een andere regio komen - we

kwamen naar hier voor het werk van mijn man. En ik had hier de mogelijkheid om te werken, dus...

- combinatie met huishouden is moeilijk. Ze heeft niemand die voor de kinderen zorgt. Ze heeft wel een bonne die haar een beetje helpt met huishouden. En ik trek min of meer mijn plan.
- Haar man is onderwijzer op het college. Haar geld is voor haar en ze doet ermee wat ze wil. Ik leg het niet samen met mijn man. Ik koop ermee wat ik nodig heb; of iets voor de kinderen of iets voor het huis. Het is niet veel, het is een extra. Voeding enzo wordt door man betaald. Haar man aanvaardt haar werk volledig, hij heeft haar aangemoedigd om niet thuis te blijven. Omdat hij al van voordien wist dat ik studeerde om te gaan werken. Ik vroeg natuurlijk zijn toestemming.
- Haar relatie met haar man bleef hetzelfde als ervoor.
- Haar man bezocht de coop toen hij haar vergezelde om haar werkaanvraag in te dienen.
- werk geeft macht op niveau van de familie.
- Ik wil werken om een werkervaring te hebben, niet echt voor het loon. Ik heb steeds werk gezocht en er geen gevonden, toch geen werk in overeenstemming met mijn studies. En omdat ik nu de gelegenheid kreeg, wou ik werken. En ik had ook teveel vrije tijd thuis. Het salaris is echt te laag voor iemand die studies deed zoals ik, maar ik aanvaardde het omdat ik in eerste instantie ervaring wou opdoen in het werkleven. Als ik werk vind dat beter betaald, dan stop ik hier. Het is niet zoals bij de presidente dat het project me zo bevalt dat ik wil werken tegen eender welke prijs. Ik hoop ook dat de coop groeit, maar opdat ze me een mooi salaris zou kunnen geven. De coop bestaat nog maar 2 jaar, het is het begin.
- Impact werk op coop op tijd: ik heb mijn tijd opgegeven nu; mijn tijd is nu volzet, ik heb geen vrije tijd nu, ik heb altijd wel iets te doen.
- grootste verschil in levenskwal.: Nu verdien ik een beetje geld, ik koop waar ik behoefte aan heb. Ik heb niet veel tijd meer om me toe te wijden aan mijn kinderen. En dat ligt wat op mijn lever. Het geeft me wat een slecht gevoel, omdat mijn kinderen nog jong zijn, ze zijn klein. Het is een probleem voor vrouwen die werken. Het is echt een probleem voor vrouwen, want de vrouw is verantwoordelijk voor alles thuis, de huishoudelijke taken, de kinderen, de studies van de kinderen... Er is een grote verandering op gebied van het geld en op gebied van mijn tijd. Mijn levenskwaliteit is een beetje verbeterd, het is niet zoals ervoor.
- woord "coop": het is mijn werkomgeving. Ik hoop dat de coop zal groeien en veel geld opbrengen zodat de vrouwen hun leven kunnen verbeteren.
- men houdt rekening met mijn mening, ik ben de directrice. Als ik oplossingen voorstel of als ik suggesties doe, houdt men er rekening mee. We helpen elkaar. De administratieve raad neemt de beslissingen, maar als er een groot probleem is dan houden we een algemene vergadering en alle vrouwen kunnen er hun mening

geven. Zo werken we hier. Hier zijn niet echt hoge en lage posten: de directrice, de technicienne, de presidente, we hebben allen dezelfde macht.

- andere functie van coop dan argania: nee
- vrouwenarbeid: de vrouw moet buitenshuis werken, zowel voor haar eigen ontwikkeling als uit economische noodzaak. Het werk is goed voor vrouwen. Zelfs indien de man een mooi salaris heeft, moet de vrouw werken. Zodat ze onafhankelijk kan zijn, haar eigen salaris heeft, zodat ze kan doen wat ze wil, om haar persoonlijkheid te verwerven.
- sociale attitude tov. vrouwenarbeid: elkeen denkt wat hij wil. Als ze van haar werk houdt, houdt ze geen rekening met wat anderen zeggen. Ik ervaarde niet echt problemen omdat ik van een andere regio was, maar het probleem stelde zich wel voor vrouwen van hier. Hun echtgenoot wou niet dat hun vrouw werkte. Ze weigerden dat hun vrouw werkte en haar persoonlijkheid had. De vrouw moest hem respecteren hem enkel gehoorzamen en niets doen. Dit doet zich voor bij mannen uit de regio hier die niet kunnen lezen of schrijven. Het is niet zoals in steden, het is anders. Mannen die geen school liepen en analfabeet zijn, hebben die idee. In tegenstelling hiermee, vinden onderwezen mannen dat vrouwen moeten werken. De attitude van de man op gebied van vrouwenarbeid hangt af van zijn opleiding/opvoeding.
- Vindt dat vrouwen hetzelfde werk kunnen doen als mannen Enkel werk dat veel fysieke kracht vergt, kan ze niet doen.
- Mixte: geen probleem indien het gemengd zou zijn. Mannen zijn niet nodig hier. Het werk op de coop is geconcipieerd voor vrouwen.

#### **Interview 9 14/06/2004 (directrice in Tafraout)**

- leeftijd: 30
- burg staat: alleenstaand
- kinderen: 0
- studies: licentiate in franse literatuur
- werk voor coop: gewerkt in een andere vrouwenbeweging, in het kader van alfabetisatie. Ze was er monitrice. Ze was er ook superviseur. Als ze ermee stopten, heb ik even uitgerust en toen begon ik in het vrouwenatelier ("borduren op leder" en "koekjes"). De beweging bestond al van 1998 en de coop werd geboren in de schoot van de vrouwenbeweging in 2000.
- functie: werkt als directrice van het vrouwenatelier en van de arganiacoöperatieve.
- rekrutering: een van de leden van de associatie, kent me en ze wist dat ik niets deed en ze vroeg me of ik met hen wou werken. En ze oordeelden dat ik ook directrice van de coop moest worden. En ik ging akkoord.
- werkt van 9h tot 17h. Pauze 's middags tot 14h.
- lid: neen, ze werkt in loondienst.
- salaris: wordt nog niet betaald door de coop, maar door een vrijwilliger (van alle vrouwen). Verdient maandelijks 1000 dh als vast salaris en daar komt dan wel nog wat bij. De femmes de concassage en femmes de extraction worden direct betaald volgens de geleverde arbeid (1 kilo concassé is 25 dh; voor extractie 12 kilo is 100 dh). Ik zit aan de kassa en betaal hen dagelijks uit.

- verlof: ook werk in weekend, ook de zondag. Laatste jaar haar maand verlof niet genomen, maar dit jaar zal het nodig zijn.
- ziekte: ik werk als ik ziek ben, dat verzeker ik je.
- CNSS: nee, er is niets. We hebben er ook nog niet over gesproken.
- overschotten: vindt dat het verdeeld moet worden onder vrouwen, maar eerst kredieten afbetalen, erna een lokaal voorzien voor de coop en dan pas verdelen onder de vrouwen. We beslissen samen. Voor mij is het belangrijk eerst kredieten te betalen, erna lokaal en dan pas verdelen.
- Woont met haar ouders. Moeder werkt niet. 6 zussen en een klein broertje. 1 zus die getrouwd is en in Frankrijk woont. Haar vader heeft zijn café in Tafraout. Eén zus heeft een naaimachine en borduurt op sjaals en een andere zus die een teleshop openhoudt. Van mijn salaris rest er niets. Probleem is dat ik de Taxi neem in Tafraout en dat kost dagelijks 10 dh. Met de rest betaal ik de elektriciteit, water, koop ik iets voor in huis. Als iemand in huis iets nodig heeft en ik heb het geld, dan moet ik meehelpen. Maar ik beslis wel zelf wat ik ermee doe, het is mijn beslissing.
- werk macht op niveau van de familie: nee, ik denk eerder dat werk zelfvertrouwen geeft. Als de vrouw of het meisje werkt, dan is er een zekerheid, een rust, je moet geen geld vragen aan je vader. Het is geen macht, maar een rust.
- Als ik een man vindt met een mooi salaris...: ik weet het niet, het is moeilijk, ik laat het over aan hem. Misschien stop ik? Nu zou ik wel stoppen omdat het zeer druk is en ik meer op mijn gemak zou zijn. Maar als de zaken wat vlotter lopen op de coop, dan zou ik wel voortdoen. Ik hou van werken. Maar nu is het wat veel, ik werk zelfs in het weekend. Maar het is zo. Ik denk niet dat ik zou stoppen, zelfs niet als ik getrouwd zou zijn, omdat ik veel te betrokken ben bij de dingen hier. Maar als mijn man van een andere regio is, dan ben ik verplicht om mee te gaan met hem. dus als de omstandigheden zo zouden zijn, dan moet ik daar werk gaan zoeken. Maar ik wil wel verderwerken.
- huishoudelijke taken: vooral haar zussen en moeder die het doien, omdat ze steeds op coop is. Maar toch is het zwaar omdat ze nog dingen thuis moet doen, het is moeilijk.
- impact coop op tijd: nu veel zwaarder belast dan vroeger.
- belangrijkste verschillen in levenskwal vroeger en nu: Ik ontmoet veel verschillende mensen, voor mij is het een goede ervaring. Zelfs met de vrouwen hier, het is anders. Er zijn telkens nieuwe dingen en dat is goed. Ik leer veel. Het is

gevarieerd. Levenskwal is verbeterd en ik hoop dat het nog zal verbeteren. Ik heb nu een vast werk, een vast salaris, een statuut.

- toekomst: wil dat de vrouw meer erkenning krijgt, dat de coop haar lokaal krijgt, dat ze steun krijgen van de staat.
- woord "coop": associatief, het is broodwinning voor mij en voor de vrouwen. Het is een economische hulpbron.
- vrouwenarbeid: vrouw moet werken uit economische noodzaak, maar ook voor haar eigenwaarde, haar persoonlijkheid en onafhankelijkheid. Ze houdt ervan, maar is er ook toe verplicht. Vb. voor concassage: ze kent het werk reeds, ze deed het al vooraf, ze houdt ervan, maar bij haar thuis verdient ze er niets mee. En nu komen ze naar hier, omdat ze dat werk graag doen en omdat het financieel noodzakelijk is.
- sociale attitude: in het begin aanvaardde men het niet. Het was moeilijk om de vrouw naar buiten te krijgen om te werken. Hier op de associatie was het moeilijk om de vrouw naar buiten te krijgen, het is beschamend voor de vrouw om te werken buitenshuis. Men stopte niet met roddelen en commentaar geven "oh, wat doe je nu?".... Men was wantrouwig in het begin, maar nadien, ze aanvaardden het nu maar het is dankzij de vrouw. Omdat ze volgehouden hebben, ze zijn gehard in het leven en ze hebben doorgezet en het is dankzij dat dat het gelukt is. Er zijn nog altijd erge gevallen, waarbij de man niet aanvaardt dat de vrouw werkt, het is nog niet verdwenen.
- mixte: nee, dat wil ik niet. Er zijn mannen in betrokken, maar ze zijn niet zichtbaar aanwezig, ze ondersteunen de coop en superviseren. Ze bieden financiële steun. Maar wat zouden ze hier doen: concassage? neen. Als ze lid zouden worden, zouden ze werken als vrouwen, dat zweer ik je, ik zou ze doen werken. De mannen zijn louter donatoren.

## Bijlage 8: verslag veldwerk Marokko

27/04/2004 tot 26/06/2004

### GESCHREVEN BRONNEN:

Benabdenbi-Djerrari, Fettouma

1992 *Marocaines et sécurité sociale. Marocaines Citoyennes de demain*. Collection dirigée par F. Mernissi & O. Azziman.

Direction de la Statistique

1991 *Enquête Nationale sur le Niveau de Vie au Maroc*.

1999 *Condition socio-économique de la femme au Maroc. Enquête Nationale sur le budget temps des femmes 1997/98*. Rapport de synthèse, Volume n° 1.

2002 *Activité, emploi et chômage*. Rapport de synthèse.

2003 *Activité, emploi et chômage*. Premiers résultats.

Drainville, Isabelle

2001 *La contribution du modèle coopératif au développement axé sur le genre : Le cas des coopératives féminines d'extraction et de commercialisation d'huile d'arganier au Maroc*. Institut de Recherche et d'Enseignement sur les Coopératives de l'Université de Sherbrooke.

Marselles, Héléna

2003 *La production d'huile d'argan au Maroc: Emergence du système coopératif et vigueur du développement de la filière*. Centre International de Hautes Etudes Agronomiques Méditerranéennes, Montpellier, France.

Meknassi, Rachid

2000 *Femmes & Travail*. Collection dirigée par Omar Azziman et Fatima Mernissi. Editions le fenec, Casablanca.

Ministère de l'Agriculture, de Développement Rural et des Eaux et Forêts

2002 *Le terroir, numéro spécial*, (8), mai 2002. Femmes rurales et Développement.

Secrétariat d'Etat à la protection sociale, la famille et l'enfance

- 1 *Plan d'action national pour l'intégration des femmes au développement*. Document provisoire, septembre 1998.

## OPNAMES VAN INTERVIEWS

08/05/2004 IS1, Meknès  
11/05/2004 IS2, Kenitra  
11/05/2004 IS3, Kenitra  
11/05/2004 IS4, Kenitra  
11/05/2004 IS5, Kenitra  
12/05/2004 IS6, Kenitra  
12/05/2004 IS7, Kenitra  
14/05/2004 IS8, Casablanca  
14/05/2004 IS9, Casablanca  
14/05/2004 IS10, Casablanca  
18/05/2004 IS11, Casablanca  
18/05/2004 IS12, Casablanca  
18/05/2004 IS13, Casablanca  
18/05/2004 IS14, Casablanca  
18/05/2004 IS15, Casablanca  
19/05/2004 IS16, Kenitra  
20/05/2004 IS17, Casablanca  
21/05/2004 IS18, Casablanca  
03/06/2004 IP1, Tiout  
04/06/2004 IP2, Tiout  
04/06/2004 IP3, Tiout  
08/06/2004 IP4, Aït Baha  
08/06/2004 IP5, Aït Baha  
09/06/2004 IP6, Aït Baha  
09/06/2004 IP7, Aït Baha  
09/06/2004 IP8, Aït Baha  
14/06/2004 IP9, Tafraout

