
EL EMPLEO FEMENINO
EN LAS MANUFACTURAS PARA EXPORTACION
DE LOS PAISES DE RECIENTE INDUSTRIALIZACION

Idoye ZABALA

Número 14

Idoye ZABALA es profesora de Estructura Económica en la Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea y especialista en temas relacionados con los aspectos de género en los procesos de desarrollo. Asimismo es miembro de la Junta Directiva de HEGOA-Instituto de Estudios sobre el Desarrollo y la Economía Internacional de la Universidad del País Vasco.



INSTITUTO DE ESTUDIOS SOBRE EL DESARROLLO Y LA ECONOMIA INTERNACIONAL. UNIVERSIDAD DEL PAIS VASCO
NAZIOARTEKO EKONOMIA ETA GARAPENARI BURUZKO IKASKETA INSTITUTUA. EUSKAL HERRIKO UNIBERTSITATEA

Facultad de Ciencias Económicas
Avenida Lehendakari Agirre, 83
Tfnos. (94) 447 35 12 · 447 16 08
Fax (94) 476 26 53
48015 BILBAO

Manuel Iradier, 6 bajo
Tfno. (945) 13 15 87
01006 VITORIA-GASTEIZ

**EL EMPLEO FEMENINO
EN LAS MANUFACTURAS PARA EXPORTACION
DE LOS PAISES DE RECIENTE INDUSTRIALIZACION**

Idoye ZABALA

Cuadernos de Trabajo de Hegoa
Número 14
Noviembre 1995

D.L. BI-1473-91
ISSN: 1130-9962

CUADERNOS DE TRABAJO DE HEGOA es una publicación destinada a difundir los trabajos realizados por sus colaboradores, así como aquellos textos que por su interés ayuden a la comprensión de los problemas del desarrollo y las relaciones internacionales.

NUEVA DIVISION INTERNACIONAL DEL TRABAJO E IMPLICACIONES DE GENERO: EL PAPEL DE LAS MUJERES EN LAS MANUFACTURAS PARA EXPORTACION DE LOS PAISES DE RECIENTE INDUSTRIALIZACION

Idoye Zabala *

INTRODUCCION

Las últimas décadas han sido testigos de importantes cambios en la configuración de la estructura económica mundial. Uno de los más significativos, y de mayores implicaciones, es el relativo al surgimiento de una nueva División Internacional del Trabajo (DIT). Frente a la tradicional especialización productiva entre Centro y Periferia, característica del período anterior, nos encontramos hoy con un panorama mucho más complejo en el que los aspectos geográficos han perdido parte de su relevancia frente a otros factores que determinan en mayor medida las condiciones de la competencia y el funcionamiento de los mercados.

En este nuevo marco, la producción para el mercado mundial constituye la referencia fundamental de gran parte de la industria que ha ido localizándose en zonas y países de la llamada periferia capitalista. Se trata, por tanto, de una industria con un fuerte sesgo exportador.

Una de las características más importantes de esta industria exportadora es el gran número de mujeres que trabajan en ella, lo que puede estar contribuyendo a modificar aspectos concretos de la estructura social y las relaciones de género en un cierto número de países.

El objetivo de este trabajo es aproximarse a una evaluación, siquiera provisional, de la realidad de este fenómeno y de sus implicaciones. Por ello, las mujeres son el centro de todo el análisis, dejando de lado otros aspectos del proceso de relocalización de actividades y de las características de la industria exportadora.

*Me gustaría agradecer a los participantes en el Seminario de HEGOA sobre Globalización sus comentarios a la discusión que sobre este tema se realizó el pasado mes de Junio. Asimismo a Itziar Hernández Zubizarreta por sus sugerencias tras la lectura del borrador del documento. Quiero dar especialmente las gracias a Koldo Unceta por las aportaciones y críticas a lo largo del proceso de elaboración del trabajo, y a Carlos Asuncion por su trabajo en el diseño y composición.

1.

ORIGEN DE LA DESLOCALIZACION

El proceso de relocalización de actividades industriales se enmarca en el contexto de los cambios operados en el sistema capitalista mundial a lo largo de las últimas décadas. Dichos cambios tienen que ver con el surgimiento de una reserva mundial de mano de obra disponible, con las modificaciones en el campo de los transportes y las comunicaciones, y con las transformaciones tecnológicas que han permitido la fragmentación y descomposición de algunos procesos productivos (Fröbel, 1980). Pero, a la vez, las posibilidades abiertas con estos cambios alcanzaron una mayor dimensión en el marco de la progresiva pérdida de rentabilidad que, para el capital, suponían determinadas actividades en las viejas naciones industriales (Berzosa, 1991).

Por otra parte, la relocalización de actividades industriales no es sólo una consecuencia de los cambios operados en el sistema económico. Por el contrario, es al mismo tiempo causa y efecto de dichos cambios. Así, si las modificaciones habidas en las condiciones del proceso económico favorecieron la relocalización y el surgimiento de una nueva División Internacional del Trabajo, estos últimos contribuyeron a su vez a modificar las condiciones de la competencia y el funcionamiento de los mercados internacionales, influyendo en el modelo de organización productiva.

Como es sabido, la mayoría de las inversiones asociadas a la relocalización han estado vinculadas a la producción para el mercado mundial, lo que ha contribuido a identificar deslocalización en los países tradicionalmente industriales con creación de plataformas de exportación en la periferia capitalista. Ello ha llevado a interpretar este fenómeno en el contexto de la contrapo-

sición entre dos modelos o estrategias: la de la industrialización sustitutiva de importaciones, orientada fundamentalmente al mercado interno, frente a la industrialización orientada a la exportación. La realidad muestra sin embargo que, al menos en algunos casos, dichos modelos no sólo no se han contrapuesto sino que se han complementado, lo que obliga a considerar una amplia gama de casos en la industria exportadora de los países más recientemente industrializados.

La complejidad de estos fenómenos obliga a considerarlos en una dimensión algo más amplia que la que reflejan algunos análisis simplistas. Como señala Bustelo (1990), el énfasis puesto por algunas visiones del tema en la importancia de los factores externos limita considerablemente el estudio de las nuevas realidades, resultando imprescindible prestar atención a los factores de índole interno que también son relevantes si se tiene en cuenta la capacidad de actuación de algunos países.

En consecuencia, no cabe hablar de la relocalización de actividades industriales como un proceso lineal y circunscrito a un breve lapso de tiempo. Por el contrario, se trata de un fenómeno sumamente dinámico, que tiene que ver con múltiples factores y que dura ya varias décadas. Todo ello es importante a la hora de analizar una parte de este fenómeno, el de sus implicaciones en el empleo de mano de obra femenina, como aspecto relevante del mismo.

Desde el punto de vista del empleo femenino, el proceso histórico de traslado de actividades ha tenido diferencias según los sectores (Lim, 1991). Desde finales de los 50 y durante los años 60 se desplazaron principalmente empresas de **los sectores de confección, textiles, calzado y juguetería**. La causa más importante fue la competencia que los propios países asiáticos comenzaron a hacer en estos productos aprovechando sus bajos costes laborales. En algún caso, como Corea del Sur, las empresas comenzaron produciendo para su propio mercado y posteriormente amplían su producción para vender al exterior y utilizar, así, economías de escala. Las empresas del Norte, que no podían competir en precios, decidieron trasladar parte o todos sus procesos a lugares con mano de

obra barata. Este traslado no requería muchas inversiones y el nivel de cualificación exigido para la mano de obra no era muy elevado.

En muchos casos, para estas líneas de producción (confección, juguetes, cuero...), se trasladaron las partes de la producción que requerían mayor intensidad de mano de obra, consistiendo el trabajo en el ensamblaje o montaje de las diferentes partes suministradas por los proveedores de los países industrializados. Se trataba de coser piezas de vestidos, pantalones, guantes o maletas de cuero que venían cortadas y que, posteriormente, se transportaban para su venta a los países del Norte. Buena parte de las empresas que realizaban este trabajo eran locales y subcontratadas en función de las necesidades de la demanda de sus proveedoras. Aunque teóricamente eran independientes, de hecho su existencia y funcionamiento dependía de las necesidades de empresas situadas en el Norte que proveían de los inputs y marcaban el diseño, etc. (Elson y Pearson, 1981).

Existen varios factores que han facilitado e impulsado el traslado de actividades o la creación de filiales en los países periféricos en los mencionados sectores de producción. El primero de ellos es la dificultad de automatizar todas las fases del proceso de producción si se quiere conseguir una calidad adecuada de las prendas, lo que hace difícil sustituir trabajo por capital (Berra, Piatti y Vitali, 1994).

Otro factor ha sido la utilización del instrumento del tráfico de perfeccionamiento pasivo, que permite la exportación de materias primas y productos semi-elaborados hacia países con bajo coste de mano de obra desde los que, tras un proceso de elaboración, serán importados con aranceles sólo sobre el valor añadido producido en el extranjero.

En Europa esto ha facilitado los acuerdos con otras empresas y la subcontratación de trabajos (Elson, 1989; Berra, Piatti y Vitali, 1994). En general, estos acuerdos se han tomado con países de Europa del Este y Norte de África, afectando sobre todo a confección y prendas de punto. En Alemania, se calcula que 1/3 de su producción se realiza fuera del país con empresas subcontratadas (Elson, 1989). En el caso de

Francia e Inglaterra se han realizado inversiones directas en sus ex-colonias, aunque en los años 80 la industria inglesa ha tenido importantes desinversiones (Berra, Piatti y Vitali, 1994). En cualquier caso, las empresas multinacionales británicas del sector tienen 200.000 puestos de trabajo en el extranjero, aunque su política es principalmente de adquisición de empresas ya existentes, más que de creación de nueva capacidad productiva (Pearson, 1989). Estados Unidos ha participado en el proceso de internacionalización del sector a través de acuerdos con socios independientes y a través de filiales de sus multinacionales en Latinoamérica, sobre todo México, y en Filipinas (Berra, Piatti y Vitali, 1994).

Un tercer factor a considerar es la propia política proteccionista de los Acuerdos Multifibras y el establecimiento de cuotas de importación. Esto ha impulsado el traslado de actividades desde países de mayor industrialización a otros de menor desarrollo industrial dentro de la periferia capitalista. Estos últimos unen a unos menores costes laborales el hecho de no tener cubierto su cupo exportador o de no estar sujetos a cuotas en sus exportaciones a Europa o Estados Unidos, como es el caso de Bangladesh, lo que ha provocado que inversores extranjeros creen empresas conjuntas en el sector de textiles y confección. En Bangladesh, el 40% de la inversión directa extranjera es de países asiáticos, mayoritariamente empresas de Singapur, Corea del Sur y Hong Kong (Feldman, 1992). En países como Sri Lanka y Filipinas la inversión de los países del sudeste asiático en estos sectores es mayoritaria (Rosa, 1994).

Otro efecto que ha provocado la política proteccionista de los países desarrollados ha sido la búsqueda de nuevos segmentos del mercado, aquellos con mayor poder adquisitivo, por parte de algunos países del sudeste asiático con mayor capacidad tecnológica. Hong Kong ha buscado un desarrollo de nuevas líneas de productos de mayor calidad, más que un producto lo más barato posible y ha conseguido un cierto éxito con esta estrategia (Elson y Pearson, 1981).

A finales de los 60 y durante los 70 la **industria electrónica y microelectrónica** comienza a

seguir los pasos de las anteriores. En este caso, la competencia se da entre las industrias del Norte. A pesar de ser empresas de alta tecnología y utilización de capital, necesitan mucha mano de obra, y las fuertes inversiones tecnológicas, junto con el ciclo corto de los productos por su rápida obsolescencia, hacen necesario abaratar al máximo los costos para amortizar cuanto antes la inversión (Lim, 1990).

La expansión de la producción externa en la industria de semiconductores comienza en los años 60 con la introducción del circuito integrado. Como el ensamblaje es el proceso más intensivo en mano de obra se requiere su traslado a países con bajos salarios. En el caso estadounidense las multinacionales del sector instalan filiales en Hong Kong, Corea del Sur, Singapur, Taiwan y México en un primer momento, pero ante el aumento de los costes laborales y la escasez de mano de obra en algunos países, buscan nuevos emplazamientos para sus siguientes inversiones: Malasia, Filipinas y, después, Tailandia (O'Connor, 1987).

O'Connor plantea que la introducción de tecnología, que permitía la producción masiva de un gran número de componentes electrónicos en un simple chip de silicón, condujo a una reducción brutal del coste unitario del producto final. Esto significó un crecimiento rápido del mercado de circuitos integrados a medida que bajaban los precios, pero el coste del montaje suponía una barrera para posteriores reducciones de precios, por lo que se decidió su producción en el exterior. En ese momento, las empresas norteamericanas no optaron por una automatización de ese proceso por el alto coste que podía suponer. Sí lo hicieron, sin embargo, las empresas japonesas que aunque trasladaron operaciones de ensamblaje al exterior lo hicieron en procesos más automatizados y buscando, sobre todo, la penetración en nuevos mercados (O'Connor, 1987), por lo que muchas de sus filiales en estas operaciones se localizaron en países desarrollados por la mayor necesidad de personal cualificado, como es el caso de las inversiones japonesas en Gran Bretaña (Pearson, 1989).

El hecho de ser una industria avanzada tecnológicamente no significa que los procesos trasladados a la periferia impliquen un aprendizaje

tecnológico o utilización de nuevas técnicas ya que los procesos más sofisticados y que requieren mayor conocimiento permanecen en unos pocos países industrializados, como Japón o Estados Unidos. Las partes trasladadas comparten características con empresas tradicionales: proceso de producción estandarizado, repetitivo e intensivo en mano de obra. En muchas ocasiones son operaciones de montaje con dificultad o elevado coste de automatización (Elson y Pearson, 1981).

En la industria eléctrica y electrónica, los principales sujetos de la internacionalización son las empresas multinacionales que trasladan parte de su producción a países periféricos. Es el caso de las compañías RCA y Zenith con Taiwan, México, etc., o de General Electric en Malasia y Singapur (O'Connor, 1987).

Una importante excepción en este sector es Corea del Sur, país que ocupa el sexto lugar entre los países con más empresas entre las cien primeras empresas industriales del mundo en 1992, según la revista Fortune citada en el Anuario de El Mundo 1994. Según esta revista norteamericana, una de estas empresas, Samsung, que ocupa la decimoctava posición en ese ranking de empresas industriales, está por delante de la japonesa Sony, tanto en capital como en ventas, beneficios y número de empleados.

Parte de la estrategia de este país ha sido la inversión en el área de Silicon Valley, como forma de acceder a la tecnología y a los especialistas en software, ingenieros y científicos con el objeto de desarrollar su producto y su capacidad dentro del proceso de producción. Algunas empresas importantes de equipo eléctrico de los países del sudeste asiático que han tenido éxito en la exportación de bienes de consumo electrónico (TV, radios y cassettes) están buscando repetir la experiencia coreana en la industria de semiconductores (O'Connor, 1987).

Por consiguiente, tanto en lo referente a las primeras fases de la relocalización de actividades industriales (textil, confección, calzado, etc...), como en las más recientes (electrónica, microelectrónica y otras), se observa una marcada tendencia en la búsqueda de mejores oportunidades para la valorización del capital, condicionadas

por factores diversos tales como los costes laborales, las características del proceso de producción, la tecnología, las barreras comerciales o la propia competencia entre los países tradicionalmente industriales.

No obstante, la maduración de los procesos de industrialización en algunos países de la periferia capitalista y las condiciones de la competencia internacional, han añadido, en los últimos años, nuevos factores que inciden en la mencionada relocalización de actividades, ampliándose el número de zonas y países que entran a formar parte de este proceso.

2. TIPOS DE EMPRESAS IMPLICADAS

Como queda reflejado en el apartado anterior, el tipo de empresas que producen para el mercado mundial es muy diverso, lo mismo que las facilidades otorgadas por los países para su colocación. Lógicamente, las condiciones en las que se realiza la producción, los niveles salariales, la capacidad de generar beneficios, las exenciones obtenidas y la situación dentro del mercado mundial son muy distintas. Todo ello afecta a la mayor o menor importancia del empleo de mano de obra femenina en este proceso.

Desde el punto de vista de la propiedad del capital se pueden observar los siguientes tipos de empresas:

- Empresas locales, es decir, aquellas cuya propiedad es fundamental o exclusivamente del país en donde se desarrolla la producción. Una mayoría se dedican al sector textil y de confección. Las condiciones de salarios y de trabajo son peores, en general, que las ofrecidas por las multinacionales aunque pueden ser mejores en las empresas locales situadas en los países más avanzados del sudeste asiático. Son las princi-

pales generadoras de empleo en la producción para el mercado mundial.

- Empresas mixtas, con capital nacional e internacional. Estas inversiones conjuntas pueden ser de diverso tipo y suponen una amplia diversidad de condiciones según el tipo de actividades que se realizan, el tamaño de la empresa, etc.

- Empresas filiales de multinacionales con sede en países tradicionalmente industriales. Aunque histórica y prioritariamente su actividad ha sido dirigida a los mercados internos y la mayor parte del empleo que generan es masculino y se dedica a producciones sustitutivas de importaciones, en las últimas décadas han ampliado su campo con la producción para el mercado mundial desde países con bajos costes laborales.

Esta actividad productiva, cuyo destino es el mercado mundial, es la que utiliza principalmente mano de obra femenina y la que es objeto de estudio. Las condiciones de salarios, trabajo, etc., suelen ser mejores que la media y la mayoría de estas filiales se reparten por el conjunto del país anfitrión. Sin embargo, son mayoría amplia en las zonas francas (zonas de procesamiento para exportación), creadas a partir de los años 60. En estas zonas, que funcionan como enclaves dentro de cada país, las empresas gozan de ventajas fiscales y laborales concedidas por los gobiernos para atraer la inversión extranjera.

- Empresas filiales de multinacionales cuya sede está en países de industrialización reciente, sobre todo del sudeste asiático. Estas empresas, a medida que los costes de su producción subían en sus países, han tendido a realizar nuevas inversiones o relocalizar fases del proceso productivo en países del entorno más pobres, con mayor disponibilidad de mano de obra y menores costes laborales.

Dentro de esta tipología, buena parte de la literatura sobre el empleo de mano de obra femenina estudia lo que sucede en las zonas francas, mientras otra parte se ha centrado en el papel de las multinacionales en el proceso. Sin embargo, el papel de las empresas locales o de las nuevas

multinacionales provenientes de países de industrialización reciente se ha analizado en mucha menor medida.

Este conglomerado de actores, la diversidad de los sectores cuya producción se dedica a la exportación, el diferente grado de desarrollo industrial de los países implicados y la propia evolución de éstos en las últimas décadas dificulta un análisis y evaluación válidos para todas las situaciones. Existen muchos estudios de caso, en menor medida estudios globales, y los datos resultan a veces contradictorios o aplicables en un sentido sólo aproximado.

Por ello, en los apartados siguientes, se reflejará esta diversidad de situaciones sin que pueda hacerse una distinción precisa en todos los casos.

3. IMPORTANCIA CUANTITATIVA Y CUALITATIVA DEL FENOMENO

Bastantes trabajos sobre el empleo femenino en la industria exportadora de los países periféricos señalan la poca importancia cuantitativa de este fenómeno (OIT, 1986; Lim, 1990; Benería, 1991). El trabajo directo e indirecto producido por las empresas multinacionales (EMN), por ejemplo, afectaría a menos de un 1% de la fuerza de trabajo femenina en los países de la periferia (OIT, 1986). Siguiendo las propias cifras del estudio de la OIT, eso supondría 4 millones de mujeres, ya que había 403 millones de mujeres en la fuerza de trabajo de los países en desarrollo en 1983. Pero por otra parte, las mismas fuentes plantean que poco más de un millón de mujeres son empleadas directamente en todos los sectores por las EMN y 1,5 millones se pueden contabilizar incluyendo el empleo indirecto.

Si observamos el sector industrial de los países de reciente industrialización, la mayoría de las mujeres que trabajan en él lo hacen en empresas

nacionales. Incluso en las actividades de producción para exportación son las empresas locales las que generan más empleo. Las multinacionales contratan sobre todo a hombres ya que buena parte de su actividad se relaciona con actividades sustitutivas de importaciones en América Latina, donde la fuerza de trabajo es predominantemente masculina. Sin embargo, en las actividades de producción para exportación, concentradas en Asia principalmente, la mayoría de los empleos de las multinacionales son femeninos, aunque hay una importante minoría de hombres en actividades relacionadas con la industria del transporte, naval o de maquinaria para exportación (OIT, 1986).

La mayoría de las empresas que trabajan en las zonas francas son multinacionales, según el mismo estudio (OIT, 1986). Algunos de los datos más recientes de la propia OIT hablan de un aumento importante del empleo en las zonas francas en los últimos años, aunque el crecimiento sea más lento que el experimentado en los primeros años 80. Existen unas 200 zonas francas en el mundo en, aproximadamente, 60 países, la mayoría de la periferia. China ocupa más de 2 millones de trabajadores en estas zonas; México, medio millón; Rep. Dominicana, 142.000; Tunes, 90.000; Isla Mauricio 90.000 (Cabado, 1994); Sri Lanka, 60.000; Malasia, sólo en el sector electrónico, 85.000 (Rosa, 1994); etc.

La fuerza de trabajo en esas zonas francas es mayoritariamente femenina. Un 65% en isla Mauricio, un 74% en Filipinas, un 79% en El Salvador, según OIT (Cabado, 1994), un 88% en Tunes, 84% en Marruecos, 90% en Jamaica, 66% en México, 90% en Barbados (Benería, 1991), entre 85 y 90% en Sri Lanka y Malasia (Rosa, 1994)... Si consideramos estos datos, la cifra de 1 millón de mujeres trabajando para las multinacionales parece demasiado exigua.

Aunque las mujeres siguen siendo mayoría en las zonas francas se está dando un aumento de la mano de obra masculina contratada debido entre otros motivos a una mayor diversificación de la producción y a la escasez de mano de obra femenina en algunos países (Joekes, 1995). En cualquier caso, la mayor parte de la producción para exportación, intensiva en trabajo femenino,

se realiza fuera de esas zonas francas, tanto por parte de multinacionales como por empresas nacionales. Esto supone que el número de mujeres afectadas por el fenómeno puede ser de varios millones. El número se incrementaría mucho si tenemos en cuenta el empleo indirecto que se produce, sobre todo en el sector de confección, a través de la subcontratación del trabajo a domicilio.

Todo lo anterior parece exigir una reconsideración al alza de la importancia cuantitativa del empleo femenino en la industria exportadora de los países periféricos. Sin embargo, resulta obvio que la mayoría de las mujeres de los países periféricos trabajan en la agricultura y en el sector servicios y que la importancia del trabajo en el sector industrial y, especialmente, en la producción de manufacturas para el mercado mundial no es tanto cuantitativa, sino cualitativa. Ello nos remite al análisis de las características del fenómeno.

Un fenómeno marcado por el tipo de actividades que se han trasladado o que se han fomentado en los propios países de la periferia, actividades que han permitido una acelerada y creciente incorporación de mujeres al mundo del trabajo industrial, donde eran minoría, y siguen siéndolo, en actividades industriales dedicadas al mercado interior. Esta masiva participación es la que ha provocado un interés creciente sobre las posibilidades de una mayor autonomía femenina a través del trabajo remunerado y un cuestionamiento de las ventajas de este tipo de trabajos para las mujeres, interés concretado en una amplia literatura en los últimos años.

Al análisis de las características de la participación de la mano de obra femenina en la producción exportadora se dedican los siguientes apartados.

4.

SE BUSCAN MUJERES JOVENES

Como ya ha quedado reflejado, la principal razón de la especialización de estos países en la producción para exportación reside en el hecho de contar con una mano de obra abundante y barata.

Según la OIT, la remuneración de las trabajadoras en las EMN situadas en los países periféricos suele ser entre un 5 y un 25% de la que reciben las mujeres occidentales en trabajos similares (OIT, 1986). Elson y Pearson (1981) plantean que los salarios pueden ser 10 veces menores que los de empresas semejantes de los países industriales tradicionales. Benería plantea unas diferencias entre los salarios medios por hora más agudas, desde 14 ptas. en Bangladesh a 1.526 en EE.UU. en 1990-91. De hecho, a medida que han ido aumentando los salarios en algunos países del sudeste asiático (Corea del Sur, Taiwan, Singapur) las multinacionales han trasladado parte de su su producción a países más pobres como Bangladesh, Indonesia y Tailandia (Benería, 1991). Estas diferencias no han disminuido en los extremos y así Stewart señala que el coste de la mano de obra del sector manufacturero por hora en 1993 iba de \$ 24,8 en Alemania (unas 3.200 pts. con el dólar a 130 pts), a \$ 0,28 en Indonesia (unas 36,4 pts.) (Stewart, 1994).

En general el salario de las empresas que se dedican a la exportación es sólo un factor de coste, ya que la demanda de los productos fabricados está en el exterior y por lo tanto no tiene mucha importancia que la capacidad adquisitiva se mantenga baja.

También es importante la abundancia y disponibilidad de la mano de obra. Esto permite una mayor intensidad del trabajo, con jornadas laborales mucho más largas, trabajo por turnos, fines de semana, etc., que permiten una amortización más rápida de la maquinaria. Si el personal que trabaja se desgasta antes, puede ser sustituido por nuevo personal.

A falta de cualificación formal existen características como la habilidad manual, la docilidad, disciplina en el trabajo, etc., que hacen que esta mano de obra tenga niveles similares de productividad que en los países industrializados, lo que es el resultado de una mayor intensidad del trabajo y una mayor continuidad de la producción (Elson y Pearson, 1981).

Además de estas ventajas, los gobiernos de los países receptores de inversiones de las multinacionales suelen hacer importantes concesiones en materia fiscal como exoneraciones durante varios años del impuesto sobre beneficios, suspensión de tarifas aduaneras para los inputs necesarios para la producción de mercancías a exportar, etc. (Benería, 1991). En muchas zonas francas se restringen los derechos de sindicación. En algunos lugares se ponen restricciones legales a la actividad sindical o al derecho de huelga como en Pakistán, Bangladesh, Turkia, Filipinas, o no se contrata a trabajadores sindicados, como en El Salvador (a pesar de la legislación contraria), o se realizan prácticas restrictivas que limitan la libertad de acción como en Malasia, India, Sri Lanka, etc. (Benería, 1991; Cabado 1994). En algunos países estas restricciones son generales, en otros funcionan durante un período de tiempo limitado, como en Turquía, donde se prevé que durante 10 años desde el inicio de la actividad de una empresa no se aplicará la legislación relativa a la huelga, cierre patronal y conciliación (Cabado, 1994). Estas condiciones afectan al conjunto de hombres y mujeres que trabajan en estas industrias, pero no nos explican por qué se contratan mujeres jóvenes.

Elson y Pearson señalan para explicar la elección de mujeres jóvenes, una combinación de menores niveles salariales y mayor productividad que hace menor el costo unitario de producción que con empleados varones. Calculan que las mujeres de esos países ganan entre un 20 y un 50% menos que los hombres que desempeñan parecidas tareas. Los pocos estudios de productividad realizados en empresas electrónicas de Malasia y en factorías textiles en Malawi, donde los hombres eran empleados, plantean que tienen menores rendimientos que las mujeres empleadas en las mismas plantas. (Elson y Pearson, 1981). En un estudio reali-

zado sobre dos plantas de una empresa multinacional dedicada al sector electrónico, situadas en Francia y Brasil, los gerentes de las mismas tenían la misma percepción. Los razonamientos planteados tenían que ver con una mayor habilidad, sensibilidad y paciencia para trabajar con piezas pequeñas por parte de las mujeres. En ambas plantas los hombres trabajaban el turno nocturno y en Brasil tenían una productividad 10 veces menor que la de las mujeres y en Francia un 20 por ciento menor que ellas (Hirata, 1989).

Al preguntar a las compañías por estas distinciones, las autoras se encuentran con la respuesta de la "natural" diferencia en las capacidades innatas de hombres y mujeres y en una "objetiva" necesidad de ingresos distinta, ya que las mujeres no tienen que mantener una familia. Se considera que ellas tienen dedos hábiles, que son de natural más dócil y que pueden aceptar una dura disciplina, aguantando bien un trabajo monótono y repetitivo. Además, el hecho de contratar mujeres jóvenes y solteras permite a las empresas reemplazar a estas mujeres y ajustar su producción a la demanda internacional (no reemplazando las vacantes cuando se producen) (Elson y Pearson, 1981). Sin embargo, muchas de estas mujeres jóvenes contribuyen de forma importante al sustento familiar, enviando parte importante de sus salarios a sus casas. Estudios realizados en Hong Kong, Malasia, Tailandia, Sri Lanka y Filipinas señalan que muchas trabajadoras son un sustento imprescindible en sus hogares (Mitter, 1986; Lim, 1990; Uy Eviota, 1992).

La mayoría de las empresas multinacionales que trabajan en la industria de exportación emplean mujeres jóvenes. El 85% tiene menos de 25 años y la mayoría alrededor de 20 años. De esta forma las empresas se evitan pagar costes de maternidad, se encuentran con menos ausencias por problemas familiares y saben que las mujeres solteras tienen más libertad para trabajar por turnos o los fines de semana. Aprovechan la tasa de rotación "voluntaria" que se produce cuando las mujeres dejan el trabajo para formar una familia, para intensificar el trabajo los años que permanecen en las empresas y para reducir la plantilla cuando lo necesitan. (OIT, 1986). La preferencia de algunas empresas en la

contratación de mujeres tiene relación con estas altas tasas de rotación que significan una mano de obra flexible muy adecuada para aquellos productos cuya demanda fluctúa más con los ciclos económicos (Joeques, 1995).

La mayor habilidad de las mujeres para estos trabajos que plantean los empleadores es probablemente cierta, pero es "adquirida", no natural. Se adquiere con la educación y enseñanza que las madres dan a sus hijas desde la infancia para realizar tareas relacionadas con su rol femenino. En la industria de confección de vestidos se realiza un trabajo muy parecido a la costura con máquina de coser que se hace en casa, por lo que las mujeres ya tienen la destreza necesaria, para aprender en muy poco tiempo las habilidades requeridas. El trabajo con componentes electrónicos requiere conocimientos que se pueden transferir desde actividades como bordar o zurzir, pero con hilos de cobre. (Elson y Pearson, 1981).

Sin embargo, los empresarios, al no reconocer este aprendizaje como una cualificación especial, no tienen que pagar por ello. Como la formación necesaria se realiza en el invisible marco del hogar, no se considera cualificación, sino "naturaleza femenina". De esta forma las diferencias de género son aprovechadas en favor de las empresas dedicadas a la exportación. La preferencia por la mano de obra femenina es analizada también desde otros puntos de vista. Así el *Financial Times* en su número del 5/2/85, citado por Elson y Pearson, plantea que "el ensamblaje usa más sentidos (vista, tacto) y más destreza físico-mental y juicio que la mayoría de las tareas fabriles. Por tanto, necesita aptitud y estar despierto, pero al mismo tiempo es repetitivo y aburrido. Sin una completa concentración del obrero el producto puede sufrir" (Elson y Pearson, 1989).

Lo cierto es que a pesar de no estar considerado un trabajo cualificado, las empresas establecen períodos de aprendizaje de hasta seis meses, para evitarse parte de los salarios de las empleadas (Safa, 1986; Uy Eviota, 1992; Feldman, 1992).

En resumen, los menores costes de la mano de obra femenina junto con su mayor rendimiento

hace de las mujeres jóvenes una fuerza de trabajo muy adecuada para esta producción. Esta demanda de mano de obra no es intercambiable, y cuando los gobiernos anfitriones, preocupados por el desempleo masculino, han presionado o han dado facilidades de inversión en zonas de industrias en declive, se han encontrado con la negativa de las empresas a contratar hombres desempleados. Esto ha sucedido tanto en países industrializados como Gran Bretaña (Pearson, 1989) como en países en desarrollo como México donde las maquilas pretenden compensar el desempleo producido por la prohibición del trabajo de los braceros en EE.UU, situándose en la frontera norte del país (Pearson, 1991). Incluso algunos países donde las mujeres tienen un difícil acceso al trabajo público por la tradición del *purdah*, han visto cambiadas las legislaciones y costumbres sociales para permitir el trabajo femenino (Benería, 1991; Feldman 1992).

En el futuro, diversos factores podrían alterar esta tendencia a contratar mano de obra joven y femenina. En el sector electrónico, por ejemplo, se ha producido un aumento del proceso de automatización del montaje de los circuitos integrados por la mayor complejidad que ha adquirido el proceso, lo que supone un mayor riesgo de dañar los chips y un mayor valor de los mismos. La automatización supone minimizar el contacto de la operadora con el chip y mejorar el proceso de control de calidad (O'Connor, 1987).

Sin embargo, esta automatización, no ha supuesto un traslado de todas las actividades de montaje de semiconductores desde la periferia hacia países tradicionalmente industrializados, sino un cambio en la cualificación de la fuerza de trabajo contratada en las plantas del exterior. Por una parte, la automatización requiere menor habilidad manual, ya que la operadora no utiliza sus manos, excepto cuando la máquina no funciona; por otra es necesario más personal técnico para mantener la línea de montaje en condiciones, lo que ha solido ser un trabajo masculino, por lo que es de prever un aumento de la proporción de hombres trabajando en estas actividades. Otra consecuencia de la automatización es la menor necesidad de mano de obra: ahora cada operadora puede manejar cuatro máquinas

simultáneamente y cada máquina tiene una productividad cinco veces mayor que el trabajo manual, con lo que es de esperar una reducción del personal contratado.

Estos cambios pueden suponer en algunas empresas un reciclaje de las mujeres trabajadoras para realizar las nuevas tareas del montaje automatizado, aunque las tareas más técnicas es de suponer que sean ofrecidas a trabajadores varones. El crecimiento del empleo en estos sectores se va a ver cuestionado y, aunque en países como Hong Kong, Singapur, Corea del Sur y Taiwan puede seguir creciendo el empleo femenino, si las actividades se concentran en los países más avanzados del Tercer Mundo, para países con gran disponibilidad de mano de obra no cualificada puede no darse el boom del montaje electrónico (O'Connor, 1987). En los últimos años podemos constatar un crecimiento del empleo en el sector en países de menor desarrollo relativo como Malasia y Filipinas (OIT, 1994), debido probablemente a la propia expansión del sector electrónico.

Las razones que da O'Connor para explicar por qué si los costos del trabajo no cualificado son una parte mucho más pequeña del producto, no se han trasladado a los países del Norte son varias. En primer lugar, intentar rentabilizar las inversiones ya realizadas en los países del Sur. En segundo, la mayor necesidad de mano de obra más cualificada puede ser resuelta en muchos países avanzados del Sur, donde hay abundancia de ingenieros, técnicos y programadores de computadoras que van a trabajar por sueldos menores que en los países industrializados del Norte, y que tienen una ventaja adicional y es la experiencia de muchos trabajadores en países como Malasia, Singapur y Filipinas en operaciones de ensamblaje de semiconductores. Una tercera razón es que el crecimiento del mercado para productos eléctricos y electrónicos en los países del sudeste asiático hace interesante, no sólo mantener las plantas de montaje, sino buscar una mayor integración de éstas con las actividades de empacar, almacenar y transportar para poder servir a ese importante mercado. Finalmente, la existencia de mecanismos y componentes que se producen a pequeña escala justifica el mantenimiento de procesos semi-

automáticos o manuales en esos países, por el elevado coste de la automatización en trabajos a pequeña escala.

5. LAS EXPECTATIVAS Y CARACTERISTICAS DE LAS MUJERES QUE PREFIEREN ESTOS EMPLEOS

La razón principal para que las mujeres busquen este tipo de empleos está en el deseo de trabajar y en la falta de oportunidades mejores de trabajo en los países en desarrollo, donde las mujeres tienen acceso a trabajos en el sector agrícola, informal y en el trabajo doméstico (Lim, 1990). Las oportunidades de trabajo en el sector servicios, que pueden resultar más atractivas en cuanto a salarios, condiciones de empleo y estatus social se han desarrollado principalmente en América Latina y para un segmento de mujeres con mayores cualificaciones formales que las que trabajan en las empresas que estamos analizando.

En Asia, sobre todo en los 4 países de mayor industrialización y en Malasia, la mayoría de las mujeres que trabajan en estas fábricas son jóvenes y solteras. El mayor nivel de vida en esos países, la existencia de mejores salarios y de pleno empleo, junto con influencias culturales y dificultades para cuidar a los hijos e hijas hacen menos necesario para la supervivencia familiar y más difícil este tipo de trabajos para las mujeres casadas. Sin embargo, en Filipinas y Tailandia, el ingreso femenino es muy importante para el hogar, y el rol económico de las mujeres ha sido mayor, por lo que es habitual que permanezcan en el mercado de trabajo aún cuando estén casadas y tengan hijos, especialmente en el sector textil y de confección (Lim, 1990). Lo mismo sucede en las empresas de

América Latina y el Caribe, donde tradicionalmente las mujeres tienen un mayor papel económico y donde, en muchas ocasiones son cabezas de familia. La existencia de familias extensas, con el apoyo que pueden prestar, permiten que las mujeres puedan compaginar sus obligaciones familiares con el trabajo en la fábrica.

A medida que pasan los años de implantación de estas empresas en un país aumenta el número de mujeres casadas en todas las industrias, aunque en América Latina y el Caribe las industrias de exportación incluyen más mujeres mayores y casadas que en Asia (Lim, 1990). Pero también en este continente muchas mujeres que entraron en estos trabajos con la idea de que era para unos pocos años o para dejarlos al casarse, han optado por permanecer en las fábricas una vez casadas (Rosa, 1994).

También hay diferencias en cuanto a la educación por sectores y países. En el sector textil, confección, juguetería y calzado las obreras tienen menor educación formal, en parte por la mayor antigüedad de estas empresas donde trabajan mujeres mayores, que antes tenían menor oportunidad de estudiar y en parte por las propias características del sector. En las empresas electrónicas, con mano de obra más joven, se requiere el trabajo con máquinas más sofisticadas y un mayor reciclaje dentro del trabajo, lo que exige un nivel educativo mayor. (OIT, 1986; Lim, 1990; Pearson, 1991; Joeques, 1995).

Por países también hay diferencias. En aquellos más desarrollados, con mayor nivel educativo y formación profesional, las mujeres tienen posibilidades de acceder a otros empleos por lo que en estas empresas los niveles educativos son más bajos. En Singapur, por ejemplo, las mujeres que trabajan en el sector electrónico tienen nivel de estudios primarios. En países más pobres, son mujeres graduadas o estudiantes universitarias quienes trabajan en este sector, como en Filipinas o Tailandia (OIT, 1986; Lim, 1990). En Filipinas, un estudio realizado en la zona franca de Bataan plantea que el 60% de las trabajadoras tienen estudios secundarios y un 20% son universitarias (Rosa, 1994).

Las mujeres que trabajan en las industrias de exportación en la periferia tienden a estar mejor educadas que la media de sus países, especialmente en los menos desarrollados. Las trabajadoras de las multinacionales electrónicas en Tailandia, Malasia, Filipinas y México tienen una educación promedio de algunos años más que la media de sus países (Lim, 1990). En México el promedio es de 3,8 años de escolarización y las trabajadoras de las maquiladoras tienen en promedio 6 años, con mayor nivel educativo en las dedicadas al sector electrónico que en el sector de confección (Fernández-Kelly, 1983). En Taiwan, Corea del Sur, Singapur y Hong Kong las mujeres que trabajan en las factorías para exportación tienden a estar entre los menos educados en la fuerza de trabajo urbana, aunque mejor que los trabajadores rurales (Lim, 1990).

También los orígenes sociales son distintos. En países pobres, con alto nivel de desempleo, estos empleos son muy deseados, sobre todo los de la electrónica, especialmente por mujeres de la ciudad con cierta cualificación; sin embargo, en países más desarrollados como Corea del Sur y Taiwan, la mayoría son mujeres de origen rural y con menor cualificación ya que existen mejores oportunidades de empleo para las trabajadoras más cualificadas (Lim, 1990). En México la inmensa mayoría de las mujeres que trabajan en las empresas maquiladoras tienen un origen urbano y semi-urbano. Un estudio realizado sobre la migración en Ciudad Juárez, una de las principales concentraciones urbanas en la frontera con EE.UU., plantea que sólo un 8% de las trabajadoras tiene origen rural (Fernández-Kelly, 1983). Sin embargo, en Malasia la mayoría tiene un origen rural, en alguna medida por la aplicación en 1970 de una cuota étnica que incrementa la participación de mujeres provenientes del campo (Buang, 1993).

Otro aspecto a considerar es la participación anterior en el mercado de trabajo. En el caso de las trabajadoras del sector electrónico que son más jóvenes, normalmente la experiencia previa en trabajos remunerados es pequeña o nula, mientras que en el trabajo de confección muchas mujeres han tenido otros empleos antes, aunque en países más pobres, donde las empresas de confección dedicadas a la exportación

son de reciente implantación, las mujeres jóvenes reclutadas para esos trabajos tampoco tienen experiencia laboral previa, como es el caso de Bangladesh (Feldman, 1992).

En algunos países, el proceso de industrialización con fines exportadores ha supuesto la creación de una nueva mano de obra femenina disponible para este empleo industrial. En Bangladesh, país con fuertes restricciones al trabajo femenino remunerado por la costumbre de la reclusión, los empleadores van a los pueblos reclutando mujeres jóvenes. Antes han convencido a las familias de los buenos empleos que van a tener sus hijas y del cuidado con las costumbres morales por parte de las empresas que aseguran que las jóvenes vivirán en alojamientos adecuados y trabajarán en la factoría con otras mujeres. En general, estos empleadores son conocidos en los pueblos de donde son originarios y tienen fama de "héroes" tanto por su éxito empresarial como por ofrecer oportunidades de trabajo a sus parientes y conocidos. En este país, la confección ha sido un empleo masculino que se realizaba en los bazares públicos y sólo después de plantearse los programas de desarrollo en los años 70, basados en una idea occidental de la costura como trabajo femenino, se anima a las mujeres a aprender este oficio en sus casas. Posteriormente, las zonas de procesamiento de exportaciones ofrecerán oportunidades de empleo a las mujeres jóvenes (Feldman, 1992).

También en la isla de Mauricio, con un alto porcentaje de población islámica, existen pegas al trabajo remunerado de las mujeres. Sin embargo, la inversión extranjera ha creado una fuerza laboral femenina que representa el 80% del total de la mano de obra en la zona franca (Benería, 1991).

La necesidad de crear esta fuerza de trabajo ha llevado a las empresas, sobre todo electrónicas, a enviar agentes que recluten esta mano de obra asegurando la respetabilidad de las hijas, garantizando el acomodo y planteando el trabajo en las plantas electrónicas como un trabajo distinto al manual por la alta tecnología y condiciones de limpieza, etc. en el que se desarrolla el proceso productivo (Elson y Pearson, 1991).

También es cierto que una vez creada esta fuerza de trabajo, la existencia de nuevas oportunidades de empleo puede significar una mayor oferta de mano de obra, ya que nuevas mujeres intentan conseguir estos empleos. Si el crecimiento de los puestos de trabajo es menor que las peticiones planteadas se puede provocar un aumento de las tasas de paro femenino en aquellas zonas donde se concentran estas empresas, como es el caso de México en la frontera con EE.UU., tal como algunos estudios recogidos por Pearson (1991) plantean.

6. CARACTERÍSTICAS DE LOS EMPLEOS

Las características de los empleos en cuanto a salarios, condiciones de trabajo, grado de sindicación, etc., varían según los sectores industriales, los países, el tiempo que lleve la empresa funcionando, etc.

En el sector exportador, los salarios son menores al promedio del sector manufacturero en su conjunto. Las razones están en que estas empresas son de más reciente implantación que las que se dedican a la sustitución de importaciones, donde los trabajadores tienen mayor antigüedad, más grado de sindicación y, sobre todo, que la producción para el mercado interno suele estar protegida del exterior por los aranceles (lo que permite mayores costes laborales), mientras las que se dedican a exportar tienen que competir en el mercado mundial. El propio hecho de que, mayoritariamente, estén contratadas mujeres hace bajar el nivel salarial (Lim, 1990). Hay países donde el salario mínimo es, o ha sido, distinto para hombres y mujeres como en isla Mauricio, Marruecos y Sri Lanka (OIT, 1986). La desaparición del salario mínimo masculino, superior al de las mujeres, en

isla Mauricio, es una de las razones de una mayor presencia masculina en las zonas francas de este país (Joeques, 1995).

El que los salarios sean menores, de media, a los que existen en otros sectores industriales no significa que sean menores a los del conjunto de la economía. Se gana más que en el sector agrícola, en el trabajo doméstico y en la mayoría de las actividades del sector informal donde trabajan las mujeres (Lim, 1990). Las multinacionales tienden a cumplir la legislación existente en el país donde se instalan y pagan, en general, algo más que el salario mínimo nacional en las zonas francas (Cabado, 1994). Estas empresas suelen pagar salarios más elevados que las empresas nacionales de los mismos sectores industriales, salvo cuando son de creación reciente o son multinacionales o empresas mixtas de los propios países de reciente industrialización (OIT, 1986).

En general, las mujeres de la industria electrónica ganan más que sus compañeras del sector textil o de la confección, tienen mejores condiciones de trabajo y más estabilidad en el empleo. Las diferencias salariales también dependen de los países. Los dragones asiáticos (Singapur, Corea del Sur, Hong Kong y Taiwan) que llevan muchos años con estas industrias tienen salarios más elevados y en Singapur y Hong Kong, las mujeres del sector de la confección ganan más en términos relativos que algunas mujeres inmigrantes que trabajan en talleres o a domicilio en Estados Unidos. Sin embargo, mujeres de países más pobres y con menos implantación de multinacionales como las que trabajan en Bangladesh o en Barbados tienen salarios muy inferiores (Lim, 1990) que en el caso de Barbados no llega al salario mínimo (Cabado, 1994).

En México, las mujeres que trabajan en las maquiladoras están entre las mejor pagadas del país. Los salarios mínimos que se pagan en la frontera norte, donde están establecidas estas empresas, son los más altos del país (Fernández-Kelly, 1983).

Las condiciones de trabajo también difieren según países y sectores. En el sector electrónico las filiales de las multinacionales son conscien-

tes de la importancia de un ambiente limpio, con aire acondicionado, buena iluminación, etc., tanto porque el material con el que se trabaja es muy sensible, como porque son fábricas nuevas con instalaciones más modernas. Además, su experiencia en los países industrializados les hace comprender la importancia de unas buenas condiciones para elevar la productividad de las trabajadoras. (OIT, 1986). Swasti Mitter, sin embargo, señala importantes riesgos para la salud en estas industrias que están entre las más peligrosas según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional de EE.UU., ya que se trabaja con ácidos y disolventes cancerígenos y tóxicos. Los problemas de visión motivados por el trabajo con microscopios son también importantes (Mitter, 1986). Otro estudio sobre las empresas microelectrónicas en Filipinas también señala la peligrosidad de muchos de los trabajos realizados que están produciendo una mayor incidencia de enfermedades cancerígenas, por lo que están considerados como trabajos de alto riesgo (Uy Eviota, 1992).

En el caso de las empresas textiles, tanto las EMN, como las empresas nacionales o mixtas con EMN procedentes de otros países en desarrollo, las condiciones de trabajo son peores. En general, se utiliza maquinaria anticuada, hay malas condiciones de ruido y polvo, la luz y la ventilación son escasas... (OIT, 1986).

Una parte importante de la diferencia entre los sectores de confección y electrónica se debe al hecho de que el primero suele funcionar con empresas locales a las que se les subcontratan pedidos, mientras que en el sector electrónico son generalmente filiales de grandes empresas multinacionales.

En las maquiladoras mexicanas la mayor relación en este último sector con las casas norteamericanas, produce mejores salarios, condiciones de trabajo más saludables y una mayor estabilidad del empleo en tiempos normales. En el sector de confección el trabajo de subcontratación se realiza con peores salarios, en talleres poco ventilados y existe una gran volatilidad de las empresas cerrando unas, abriéndose otras o cambiando de nombre en función de los cambios en las modas internacionales (Pearson, 1991). Otro hecho importante en este sector es

el crecimiento del trabajo a domicilio para los talleres o empresas que suministran las piezas y otros componentes para la costura. El trabajo es a destajo, sin beneficios sociales ni relaciones contractuales con el empleador, recibiendo unos ingresos promedio equivalentes a menos de la tercera parte del salario mínimo legal (Benería, 1987).

Esta diversidad de situaciones también es analizada en el caso de Filipinas, donde a finales de los 70 había medio millón de trabajadoras a domicilio trabajando a destajo, frente a más de 200.000 empleadas en fábricas de confección. Las mujeres que trabajan a domicilio sacarían, trabajando todo el día, la mitad de un jornal agrícola que ya es especialmente bajo (Uy Eviota, 1992).

Las condiciones de alojamiento en las zonas francas no son buenas. Muchas veces las mujeres viven en condiciones de hacinamiento o tienen que pagar parte importante de sus salarios para disponer de habitaciones mejores en casas cercanas a la zona franca. Las empresas son, en ocasiones, las que facilitan el alojamiento, pero en general las trabajadoras tienen que buscarlo en los lugares cercanos que resultan muy caros por el exceso de demanda y, a veces, prefieren irse a pueblos o ciudades algo más alejados para abaratar su mantenimiento (Rosa, 1994). De todas formas, en general, los salarios les permiten tanto su propio mantenimiento como el poder enviar algo de dinero a sus familiares, que en algunos casos, como se ha comentado, es una parte sustancial del salario. (Lim, 1990).

Los niveles de sindicación en las empresas tampoco son homogéneos. Como se ha dicho antes en las zonas francas se restringen en muchos casos las libertades sindicales, fruto principalmente de la legislación gubernamental que intenta favorecer las inversiones extranjeras. Si hablamos del conjunto de las EMN, la mayoría de las cuales no están en estas zonas, los niveles de sindicación son bastante mayores que en las zonas francas, e incluso que en las empresas nacionales.

Las tasas de sindicación, en general, son también mayores en las mujeres que trabajan en el sector textil, ya que lleva muchos más años

funcionando. El 80% de las mujeres trabajadoras de este sector en Tailandia están sindicadas. En la industria electrónica, las tasas son más bajas, pero en algunos países donde lleva tiempo funcionando, como en Singapur, las tasas de sindicación (40-45%) son mayores que en el conjunto del sector manufacturero, donde son de un 30%. En este país el nivel de sindicación es mayor que el existente en Estados Unidos en este mismo sector electrónico (OIT, 1986; Lim, 1990). A pesar de la represión existente con el régimen de Marcos el movimiento sindical filipino era muy fuerte y las mujeres filipinas llevaron adelante importantes movilizaciones por mejoras salariales y de condiciones de trabajo en el sector de la confección; las que trabajan en el sector electrónico en las zonas francas estaban y están entre las más combativas del país (Uy Eviota, 1992; Rosa, 1994).

En las zonas francas existen muchas restricciones para los derechos sindicales, tanto restricciones legales como presiones por parte de las empresas y gobiernos anfitriones. En Malasia los sindicatos pueden verse cesados en sus actividades y convertirse en ilegales si lo decide el gobierno, o tienen que limitar sus actividades reivindicativas en los primeros años de instalación de una empresa, mientras que en Sri Lanka donde existe el derecho teórico a crear sindicatos, nos encontramos con la inexistencia de alguno en las zonas francas en 1990. Las continuas desapariciones e incluso asesinatos de quienes osaron hablar en voz alta a finales de los años 80 explican la reticencia a crearlos, aunque también se hecha en falta una actitud más activa por parte de los sindicatos nacionales para trabajar en estas zonas (Rosa, 1994).

La inexistencia o dificultad del trabajo sindical no significa que no exista organización. Las mujeres que trabajan en estas zonas han desarrollado diversas formas organizativas que, en algunos casos, han ido más allá de las existentes fuera de las zonas. El hecho de vivir juntas, lejos del soporte familiar, ha permitido el desarrollo del contacto personal, de la solidaridad y el apoyo entre las trabajadoras, que comparten tanto su tiempo de trabajo como el que queda después, tanto sus condiciones como sus sueños. Esto supone que el nivel de comunicación y de acuerdos para llevar adelante políticas

de resistencia no necesita de reuniones formales, porque una mirada de complicidad, reuniones de pequeños grupos o acuerdos previos para actuar ante situaciones dadas llevan a disminuir ritmos de producción cuando la empresa pretende aumentarlos, a ayudar a una compañera que se está quedando atrasada o, incluso, a importantes huelgas "espontáneas" que se han realizado en Filipinas, Sri Lanka o Malasia (Rosa, 1994). Estas formas de resistencia y de apoyo mutuo no formales no han surgido de la noche a la mañana y tienen que ver con las propias estrategias que las mujeres desarrollan en sus familias, para rebelarse o sacar mejor partido de situaciones familiares muy autoritarias (Rosa, 1994).

Otro apoyo importante es el brindado en algunos países por parte de organizaciones autónomas de mujeres y organizaciones religiosas a las mujeres que trabajan en estas zonas. Creación de cooperativas para combatir el alza de los precios en los alimentos, grupos de asesoría legal y creación de un periódico por parte de un grupo autónomo de mujeres, donde las trabajadoras de la zonas francas pueden expresarse y poner en común sus experiencias, denunciar abusos sexuales, etc. son algunas de las experiencias llevadas a cabo en Sri Lanka. También en Malasia los grupos locales han trabajado combinando servicios sociales y educativos para ofrecer tanto asistencia práctica como un aumento de la propia estima por parte de las trabajadoras (Rosa, 1994).

7. CONSECUENCIAS PARA LAS MUJERES

A la hora de analizar y valorar las consecuencias que estos trabajos han tenido para las mujeres, existen diferentes puntos de vista.

Entre las valoraciones positivas destaca la que realiza Linda Lim (1990). Para la autora, muchos de los estudios realizados sobre las mujeres que trabajan en empresas exportadoras de manufacturas pecan de falta de perspectiva histórica y se basan en experiencias negativas aisladas que se han generalizado. La visión que mantiene es fundamentalmente positiva y se basa en algunas cuestiones:

- Los salarios que reciben las mujeres de estas factorías, aunque inferiores a los de los países industrializados, son, en general, superiores a los que se perciben en el conjunto de la economía y superiores a los que ellas podrían recibir en otros trabajos en sus países. Aunque no supongan un salario familiar, esta es la situación general para la mayor parte de trabajos que hombres y mujeres realizan en las economías periféricas, donde son necesarios varios ingresos en cada familia.

- Aunque las condiciones de trabajo y las jornadas sean peores que en las economías occidentales, son también mejores que las que se dan en otros empleos a los que las mujeres pueden tener acceso, como el servicio doméstico, el trabajo informal o la agricultura.

- En aquellos países donde el proceso de penetración de las multinacionales lleva más tiempo, los niveles salariales, las condiciones de trabajo y el grado de sindicación han evolucionado de forma positiva para las mujeres al irse haciendo más escasa la mano de obra femenina disponible. En países de más reciente aparición del fenómeno, las condiciones son peores, pero es previsible que evolucionen de la misma manera.

- Las mujeres a las que se ha preguntado su opinión tienen, en general, un buen concepto de su trabajo ya que les permite no sólo una auto-

nomía económica, sino un mayor reconocimiento en sus hogares, la posibilidad de llevar un modo de vida más moderno, de conocer nuevas opciones, de elegir con quien casarse, de relacionarse y apoyarse en otras mujeres de las fábricas, etc. En esta misma línea, las opiniones de diversos estudios que recoge el informe de la OIT, también valoran positivamente estos empleos, aunque en algún caso plantean aspectos negativos relativos a la intensidad de los ritmos que produce mucha fatiga (OIT, 1986).

- Las mujeres que trabajan en estas empresas no suelen proceder de los sectores más pobres de sus sociedades, que normalmente se encuentran en áreas rurales, sino de familias de áreas urbanas, o de aquellas que tienen posibilidad de educarlas más que la media o de financiar el desplazamiento de las áreas rurales a las urbanas.

Otros estudios son menos optimistas en su valoración de las consecuencias para las mujeres del trabajo en estas factorías. Entre ellos destaca el análisis de Elson y Pearson (1981) que plantean la existencia de tres tendencias contradictorias que, a veces, pueden actuar al mismo tiempo: Una tendencia a la intensificación de la subordinación de género, otra a la descomposición de esa subordinación y una tercera a la recomposición de la subordinación. En los siguientes párrafos se resume su análisis de estas tendencias y se observa cómo otros estudios refuerzan la importancia de la tendencia hacia la descomposición de la subordinación genérica.

- Tendencia a la intensificación de la subordinación de género. Se daría cuando, a la subordinación familiar se añade la subordinación en la empresa, que utiliza formas de funcionamiento tradicionales para perpetuar los esquemas sociales existentes en vez de introducir los modos occidentales. Como ejemplo hablan de una corporación multinacional en Malasia, donde deliberadamente se utiliza el vestido tradicional del lugar como uniforme de trabajo, existen cuartos de oración en la empresa... Las autoras reconocen que ganar un salario puede minar algunas formas de control de la familia, pero como no se cuestiona la estructura familiar, las mujeres no tienen poder para tomar más decisiones.

Sería necesario estudiar más a fondo el fenómeno, pero siendo la sociedad malaya muy tradicional y con una importante presencia de la religión islámica, es posible que la compañía multinacional, adopte una presencia menos amenazadora con el objetivo de que las mujeres puedan trabajar en esas empresas. De hecho, las propias autoras reconocen que socialmente están mal vistas las mujeres que trabajan en esas empresas y pocas mujeres casadas lo hacen. En este mismo país, tal como explica Lim (1990), las mujeres de estas factorías se enfrentan con un estatus bajo y un fuerte estigma social, aunque ellas piensan que están mejor de lo que estarían sin trabajar fuera de casa y, especialmente, que están mejor que sus madres.

En algunas investigaciones recogidas por Buang (1993) sobre el impacto de las multinacionales occidentales en la cultura malaya, se plantea que, en general, la actitud de estas compañías ha sido la contraria (organización de concursos de belleza, fiestas mixtas, alcohol...) a la que se recoge en el ejemplo de Elson y Pearson, lo que ha llevado a una malísima opinión de la sociedad musulmana porque las mujeres, al participar en los actos sociales organizados por las empresas, atentaban contra las normas islámicas. Aunque reconocen que parte de las percepciones negativas se deben a lo cerrado de la sociedad musulmana y al chovinismo masculino que se ha sentido amenazado por el hecho de que las mujeres en las fábricas realizan "trabajos de hombres" y porque no son mantenidas por ellos, otra parte es debida al propio comportamiento de las grandes empresas, que en los últimos años se han visto obligadas a cambiar su actitud. Las conclusiones del estudio plantean que las compañías multinacionales deberían organizar cursos religiosos, y promover el respeto y la salvaguarda de los valores del país anfitrión, con el objetivo de que las trabajadoras no se encuentren con un conflicto ante los empresarios si mantienen sus costumbres islámicas o ante sus familias si adoptan las occidentales (Buang, 1993).

Como se puede ver, un mismo hecho, el comportamiento más acorde con el país tradicional por parte de la empresa, puede ser visto como un signo de una mayor subordinación femenina o como una forma de permitir, sin grandes

costes sociales para las mujeres, su acceso al mercado de trabajo.

- Otra tendencia es hacia la descomposición de la subordinación. En muchos países asiáticos el trabajar en estas fábricas permite a las mujeres jóvenes escapar de matrimonios acordados tempranamente por sus familias. Además, en algunos países musulmanes como Bangladesh, la población es muy reacia a la participación femenina en trabajos remunerados, ya que se mantiene la costumbre del purdah o reclusión femenina. El gobierno, que necesita la inversión extranjera, ha puesto a disposición de las empresas multinacionales autobuses para mujeres o protección para que se trasladen a pie. Esto ha supuesto nuevas normas y cambios en las actitudes sociales respecto a las mujeres. Feldman señala que hasta comienzos de los años 80 las mujeres en Bangladesh no estaban presentes en el trabajo profesional o técnico y muy poco representadas en el trabajo administrativo, de servicios o en el comercio. La aparición de nuevas oportunidades de empleo en el sector exportador ha llevado a una redefinición de lo que debe ser el "trabajo femenino" y cuál ha de ser el comportamiento femenino. También ha significado la presencia de mujeres jóvenes en las calles de Dhaka y Chittagong, las ciudades más importantes, cuando anteriormente era muy difícil ver mujeres trabajando o solas por la calle (Feldman, 1992). El proceso tiene sus costos y Kabeer (1994) argumenta que la propia necesidad de salir al exterior que ha provocado la crisis económica, aunque crea conflictos a las mujeres que se sienten incómodas teniendo que adoptar nuevos comportamientos sociales antes mal vistos, les ha permitido mayor autonomía de movimientos. Benería también señala este proceso de ruptura de una actitud social rígida contra el trabajo remunerado femenino en isla de Mauricio (Benería, 1991).

Otro aspecto de la tendencia hacia una descomposición de la autoridad tradicional se puede ver en el hecho de vivir fuera de sus hogares y de la autoridad familiar. A pesar de las malas condiciones, en muchas ocasiones, de las viviendas, las mujeres jóvenes pueden relacionarse con otras chicas de su edad, aumentar su autonomía y organizar la vida cotidiana según sus criterios (Rosa, 1994; Feldman 1992).

En general, las rígidas normas culturales están siendo cuestionadas por las respuestas femeninas ante las necesidades económicas y las nuevas oportunidades de empleo. Las mujeres implicadas renegocian su situación y justifican su comportamiento ampliando los significados de las normas culturales y, de esta forma, contribuyen a la propia reinterpretación y ensanchamiento de éstas (Kabeer, 1994).

- La tercera tendencia sería hacia una recomposición de la subordinación. Se estaría produciendo un proceso de descomposición de la subordinación de las hijas con respecto a sus padres, al tiempo que se fortalece la de empleadas respecto a sus supervisores y jefes. Las fábricas se organizan jerárquicamente y en la base están las mujeres. Como explican las autoras, aunque la producción capitalista está dominada por el nexo monetario, la organización, que requiere una jerarquía, no se regula sólo por precios y salarios, sino que aprovecha las desigualdades en general, y en concreto las de género. Esta organización, no tan diferente de la que se da en las sociedades occidentales, supone la elección por parte de las empresas de supervisores y jefes varones porque así se mantienen las relaciones sociales de subordinación de la mujer a la autoridad masculina y se garantiza la disciplina en la fábrica (OIT, 1986).

CONCLUSIONES Y PERSPECTIVAS

La diversidad de situaciones que se presentan hace difícil hacer una valoración sólo positiva o negativa del proceso. Es cierto que tiene aspectos contradictorios y que las empresas dedicadas a la fabricación para el mercado mundial y, especialmente, las multinacionales sacan jugosos beneficios de la explotación de la fuerza de trabajo femenina. Sin embargo, esto no es incompatible con que los trabajos que ofrecen supongan un paso adelante para las mujeres que se han incorporado a estas factorías.

La mayor explotación, hablando en términos marxistas, no significa peores condiciones de trabajo para las personas empleadas. Probablemente las empresas nacionales de esos países extraen menos plusvalía de sus trabajadoras que las multinacionales y, sin embargo, ofrecen peores condiciones. Como cuando comparamos las condiciones de una pequeña y una gran empresa en un país industrializado, las grandes EMN están mejor situadas para ofrecer mejores condiciones de trabajo y, al mismo tiempo, sacar más beneficios.

Por otra parte, el proceso de incorporación de las mujeres al mundo del trabajo industrial en las últimas décadas, ha sido un proceso complejo donde algunos aspectos como la doble jornada de trabajo, el nivel de dureza de muchos empleos, etc., ha hecho cuestionar el avance que suponía la mayor autonomía económica. Sin embargo, creo que esa incorporación, con las limitaciones que tiene, ha supuesto un avance para el conjunto de las mujeres. De hecho, la tendencia plantea que cada vez más mujeres que tienen la posibilidad de dejar de trabajar al casarse y tener suficientes recursos económicos,

valoran más la autonomía, capacidad de decisión y de elección a los que tienen acceso por su trabajo que las insatisfacciones derivadas de las limitaciones de la situación. Parece que habría que contemplar el fenómeno en los países de industrialización más reciente con parecidos criterios.

Es cierto que la introducción de modernas empresas capitalistas en estos países no ha supuesto un cuestionamiento importante de las relaciones patriarcales existentes en ellos, como por otra parte tampoco lo ha supuesto en los países occidentales, pero algo está cambiando, sobre todo en los países más tradicionales, lo que está llevando a un aumento de las iras de los fundamentalistas islámicos (Lim, 1990; Feldman, 1992).

Hay que reconocer que a diferencia de lo que ha sucedido en otras áreas económicas con los procesos de modernización, en la producción de manufacturas para la exportación, las mujeres han recibido mayores y mejores oportunidades de empleo. Esto ha permitido que mejoren sus condiciones de vida y su autonomía y capacidad de elección. En el sector agrícola, por el contrario, los avances en la introducción de maquinaria y en los cultivos intensivos, han supuesto para la mayoría de las mujeres una intensificación de su trabajo en la agricultura de subsistencia, un empeoramiento en las facilidades para las tareas reproductivas (combustible y agua más escasos y lejanos), y probablemente, un deterioro de su posición social, al haber aumentado las diferencias entre la economía remunerada y la de subsistencia con un mayor peso masculino en el primer sector y femenino en el segundo (Dankelman y Davidson, 1988).

Por otra parte, el proceso que se ha dado en las últimas décadas es diferente al que preveían pioneras en la temática del papel de las mujeres en el desarrollo económico como Esther Bose-rup, que como señala Benería, esperaba que al sustituirse la industria familiar por la gran industria, las mujeres perderían sus empleos ya que serían sustituidas por los hombres en los trabajos hechos en el hogar como telas, puros, cerillas, etc. (Benería, 1991). También Lim señala que hay una tendencia a pensar que las mujeres tienden a ganar mucho menos y a perder

mucho más que los hombres en casi todos los procesos de modernización económica ya que estos procesos destruyen más empleos que los que crean para las mujeres (Lim, 1990), pero parece que en este terreno el "desarrollo económico" ha favorecido más que perjudicado a las mujeres y así habría que reconocerlo.

Otro aspecto complejo es el papel de esta industrialización en países donde las mujeres tienen menor poder social, donde está mal visto que trabajen fuera de casa, que salgan de ella, etc. Tanto la crisis económica, como la aparición de estas nuevas oportunidades de empleo, están consiguiendo que normas sociales muy rígidas se vayan cambiando, al tiempo que los gobiernos se ven obligados a reglamentar la posibilidad del trabajo remunerado femenino. Si bien es cierto que es una problemática que, en un comienzo, puede vivirse con sufrimiento por las propias mujeres para las que supone un cambio importante de roles, parece que la valoración que éstas hacen es positiva.

También cabe destacar el aumento de conciencia y de organización que se ha producido en buena parte de los países implicados. La realidad de vivir los mismos problemas y conflictos, en muchos casos el hecho de compartir casas y situaciones cotidianas, etc. ha llevado a la aparición de formas más o menos formales de organización y de reivindicación que son determinantes en el aumento de conciencia de las trabajadoras. La aparición de lazos con organizaciones populares locales también está contribuyendo al aumento de la solidaridad y la fuerza de las mujeres que trabajan en estas fábricas.

Un factor problemático, que ha sido señalado (Elson y Pearson, 1981), es el de la vulnerabilidad de las mujeres implicadas respecto a los cambios en la demanda mundial de los productos que ellas fabrican. No creo que se pueda decir, a la vista de lo que ha sucedido, que esta vulnerabilidad sea mayor que en otros sectores económicos como la agricultura, o incluso mayor que la que se da en los países occidentales. Aunque las recesiones económicas mundiales han afectado también a estas empresas, que en ocasiones han cerrado o han trasladado su pro-

ducción, el empleo se ha recuperado o incluso ha crecido en buena parte de los países. En el sector de la confección, por ejemplo, entre 1984 y 1990 el empleo se multiplicó por más de dos en Isla Mauricio, Malasia, Sri Lanka y Filipinas, aunque disminuyó en Hong Kong (20%), Corea del Sur (3%); en el sector electrónico aumentó en Corea del Sur, Malasia, Filipinas y Singapur, disminuyendo en Hong Kong. Este aumento del empleo se ha dado con un aumento importante de los salarios reales, salvo en el caso de Filipinas (ver cuadros al final).

En cuanto a las perspectivas, éstas no apuntan a un cambio de tendencia importante. En el caso de los sectores textil y de confección, la firma del último acuerdo del GATT en 1994, estableciendo la desaparición en 10 años de los Acuerdos Multifibras, podrá permitir captar una mayor parte del mercado mundial a los países asiáticos, aunque no está claro que este hecho no produzca un efecto perjudicial en los países más pobres que ahora están recibiendo inversiones de otros países asiáticos por su menor limitación en las cuotas de exportación.

Por lo que se refiere al sector electrónico, tampoco parece verse un cambio de tendencia en el sentido de una vuelta a los países tradicionalmente industrializados, a pesar del menor peso que tienen los costos laborales con el avance tecnológico de los últimos años, tal como se ha explicado anteriormente. Los cambios, más probablemente, supondrán un reciclaje para las mujeres que están en estas empresas y una mayor participación masculina motivada por el mayor peso de las tareas técnicas.

En resumen, a pesar de no ser un proceso lineal ni estar exento de aspectos problemáticos, se puede afirmar que la internacionalización de la producción manufacturera ha resultado un hecho positivo para las mujeres que se han incorporado a ella en los países de industrialización más reciente. Tanto el aumento de autonomía económica como las mayores posibilidades de elección, la conciencia y organización que han acompañado este proceso son parte de este resultado positivo. El consolidar estos aspectos y profundizarlos es tarea de las propias mujeres implicadas.

Desde una perspectiva más global las mujeres de los países tradicionalmente industrializados no somos ajenas al fenómeno. En parte, porque es importante nuestra colaboración en la denuncia de los aspectos de mayor explotación que se siguen produciendo y en la difusión y apoyo a las luchas de estas mujeres, y en parte por nuestra propia implicación directa.

En pocas palabras, el fenómeno de la deslocalización ha tenido dos consecuencias contradictorias: desde el punto de vista de consumidoras los productos que llegan de los países de industrialización reciente son más baratos y esto es positivo; desde el punto de vista de trabajadoras de las empresas que han decidido instalarse en esos países, se han perdido algunos empleos, aunque habría que matizar que los cambios tecnológicos en las propias empresas han sido más importantes en esta pérdida de puestos de trabajo.

Pero más allá de las consecuencias a corto plazo, empezamos a vislumbrar que existe una vulnerabilidad común, compartida con el resto de los trabajadores y trabajadoras del mundo, debida a la falta de capacidad negociadora frente al capital mundializado. No es posible una vuelta atrás, y una visión estrecha y nacionalista que sólo tenga en cuenta los problemas de la pérdida de puestos de trabajo o del deterioro de las condiciones de trabajo resulta poco eficaz.

Se hace necesario trabajar en una perspectiva menos localista, buscando la construcción de vínculos y redes internacionales que nos den un mayor poder negociador frente a los intereses de las grandes empresas y capitales que funcionan a escala internacional, y por ello la tarea de acercarnos y apoyar la problemática de las mujeres que trabajan en los países de reciente industrialización es parte de esta estrategia.

BIBLIOGRAFIA

ANUARIO del Diario **El Mundo** (1994), Madrid.

BENERIA, Lourdes (1987): "Gender and the dynamics of subcontracting in Mexico City", en Clair Brown y Joseph Pechman (eds.): **Gender in the Workplace**, The Brookings Institution, Washington, D.C.

BENERIA, Lourdes (1991): "La globalización de la economía y el trabajo de las mujeres", en **Revista de Economía y Sociología del Trabajo**, N° 13-14, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

BERRA, L.; PIATTI, L.; y VITALI, G. (1994): "El proceso de internacionalización de la industria italiana: el caso del sector de la confección", en **Ekonomiaz**, N° 28, Dpto. Economía y Hacienda, Gobierno Vasco, Gasteiz.

BERZOSA, Carlos (1991): **Los nuevos competidores internacionales**, Ciencias Sociales, Madrid.

BUANG, Amriah (1993): "Development and factory women: negative perceptions from a malaysian source area", en Janet H. Momsen y Vivian Kinnaird (eds.): **Different places, different voices: gender and development in Africa, Asia and Latin America**, Routledge, London.

BUSTELO, Pablo (1990): **Economía Política de los nuevos países industriales asiáticos**, Siglo XXI, Madrid.

CABADO, Fabienne (1994): "Zonas francas: apuesta peligrosa", en **Trabajo** N° 7, OIT.

DANKELMAN, Irene y DAVIDSON, Joan (1988): **Women and environment in the third world: Alliance for the future**, Earthscan Pub. Ltd., London.

ELSON, Diane (1989): "The cutting edge: multinationals in the EEC textiles and clothing industry", en Diane Elson y Ruth Pearson (eds.): **Women's employment and multinationals in Europe**, The MacMillan Press Ltd., London.

ELSON, Diane (1991): "Male bias en macro-economics", en Diane Elson (ed.): **Male bias in the development process**, Manchester University Press, Manchester.

ELSON, Diane y PEARSON, Ruth (1981): "The subordination of women and the internationalisation of factory production", en Kate Young, Carol Wolkowith y Roslyn McCullagh: **Of marriage and the market**, CSE Books, London.

ELSON, Diane y PEARSON, Ruth (1989): "Introduction: Nimble fingers and foreign investments", en Diane Elson y Ruth Pearson (eds.): **Women's employment and multinationals in Europe**, The MacMillan Press, London.

FELDMAN, Shelley (1992): "Crisis, islam and gender: The social construction of a female labor force", en Lourdes Benería y Shelley Feldman (eds.): **Unequal burden**, Westview Press, Colorado.

FERNANDEZ-KELLY, María Patricia (1983): "Mexican Border Industrialization, Female Labor Force Participation, and Migration", en June Nash y María Patricia Fernández-Kelly (eds.): **Women, men and the international division of labor**, State University of New York Press, Albany.

FROBEL, Folker y otros (1980): **La nueva división internacional del trabajo**, Siglo XXI, Madrid.

HIRATA, Helena (1989): "Production relocation: an electronics multinational in France and Brazil", en Diane Elson y Ruth Pearson (eds.): **Women's employment and multinationals in Europe**, The MacMillan Press, London.

JOEKES, Susan (1995): "Trade-related employment for women in industry and services in developing countries", en **Occasional Paper**, N° 5, United Nations Research Institute for Social Development, Ginebra.

KABEER, Naila (1994): "Women's Labour in the Bangladesh Garment Industry", en Camillia Fawzi El-Solh y Judy Mabro (eds.): **Muslim women's choices. Religious belief and social reality**, Berg Publishers, Oxford.

LIM, Linda Y.C. (1990): "Women's work in export factories: the politics of a cause", en Irene Tinker (ed.): **Persistent inequalities: Women and world development**, Oxford University Press, New York.

MITTER, Swasti (1986): **Common fate, common bond: Women in the global economy**, Pluto Press, London.

O'CONNOR, David C. (1987): "Women workers and the changing international division of labor in microelectronics", en Lourdes Benería y Catharine R. Stimpson (eds.): **Women, household and the economy**, Rutgers University Press, New Jersey.

OIT (1986): **Las trabajadoras de las empresas multinacionales en los países en desarrollo**, Ginebra.

OIT (1994): **Anuario de Estadísticas del Trabajo**, Ginebra.

PEARSON, Ruth (1989): "Women's employment and multinationals in the UK: Restructuring and Flexibility", en Diane Elson y Ruth Pearson (eds.): **Women's employment and multinationals in Europe**, The MacMillan Press Ltd., London.

PEARSON, Ruth (1991): "Male bias and women's work in Mexico's border industries", en Diane Elson (ed.): **Male bias in the development process**, Manchester University Press, Manchester.

ROSA, Kumudhini (1994): "The conditions and organisational activities of women in Free Trade Zones: Malaysia, Philippines and Sri Lanka, 1970-1990", en Sheila Rowbotham y Swasti Mitter (eds.): **Dignity and daily bread**, Routledge, London.

SAFA, Helen (1986): "Runaway shops and female employment: the search for cheap labor", en Eleanor Leacock y Helen Safa (eds.): **Women's work. Development and the division of labor by gender**, Bergin and Garvey Publishers, Massachusetts.

STEWART, Frances (1994): "La nueva división internacional del trabajo", en **Trabajo** N° 8, OIT, Ginebra.

UY EVIOTA, Elizabeth (1992): **The political economy of gender: Women and the sexual division of labour in Philippines**, Zed Books Ltd., London.

SECTOR TEXTIL

		Corea del Sur	Filipinas	Hong Kong	Malasia (1)	Sri Lanka
Empleo	1.984	371.900	65.000	117.360	27.300	35.230
	1.990	350.000	98.800	100.150	45.000	38.470
	Incremento	-5%	50%	-14%	65%	9%
Empleo femenino	1.984	224.500	*42.200	55.510	17.400	20.330
	1.990	200.600	47.800	42.230	26.100	19.530
	Incremento	-10%	*13%	-24%	50%	-4%
% Mujeres en el sector	1.984	60%	*46%	47%	63%	57%
	1.990	57%	48%	42%	58%	50%
	1.984	22%	*11%	12%	8%	27%
Mujeres del sector/mujeres en la industria (%)	1.990	17%	11%	12%	5%	15%
	Evolución salario femenino en el sector 1.984-1.990					
Incremento de precios 1.984-1.990		135%		83%		
Salario femenino sector/media salario femenino no agrícola 1.990 (%)		47%		33%		
Salario femenino sector/salario masculino sector (%)		92%		103%		
		52%		75%		
(1) Datos de 1.985-1.991 * Datos de 1.988						
FUENTE: Elaboración propia a partir del Anuario de Estadísticas del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, 1994.						

SECTOR CONFECCION

		Corea del Sur	Filipinas	Hong Kong	I. Mauricio	Malasia (1)	Singapur
Empleo	1.984	204.900	87.500	268.940	28.829	31.100	25.710
	1.990	233.700	183.600	214.110	75.900	70.200	27.690
	Incremento	-3%	109%	-20%	163%	125%	7%
Empleo femenino	1.984	184.700	*123.200	185.780	24.467	27.800	22.680
	1.990	168.300	146.200	146.210	53.100	60.600	24.130
	Incremento	-9%	*18%	-21%	117%	117%	6%
% Mujeres en el sector	1.984	76%	*80%	69%	85%	89%	88%
	1.990	72%	79%	68%	70%	86%	87%
	1.984	18%	*34%	41%	80%	13%	16%
Mujeres del sector/mujeres en la industria (%)	1.990	14%	34%	43%	85%	12%	13%
	Evolución salario femenino en el sector 1.984-1.990						
Incremento de precios 1.984-1.990							33%
Salario femenino sector/medida salario femenino no agrícola 1.990 (%)							107%
Salario femenino sector/salario masculino sector (%)							85%

(1) Datos de 1.985-1.991 * Datos de 1.988 ** Datos de 1.989-1.993

FUENTE: Elaboración propia a partir del Anuario de Estadísticas del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, 1994.

SECTOR ELECTRICO

	Corea del Sur	Filipinas	Hong Kong	Malasia (1)	Singapur
Empleo	1.984	65.500	135.270	81.700	90.370
	1.990	98.800	85.270	261.900	144.790
Incremento	60%	50%	-37%	220%	60%
Empleo femenino	1.984	*42.200		60.000	67.040
	1.990	47.800		190.400	102.820
Incremento	50%	*13%		217%	53%
% Mujeres en el sector	1.984	*46%		73%	74%
	1.990	48%		72%	71%
Mujeres del sector/mujeres en la industria (%)	1.984	15%		28%	47%
	1.990	19%		38%	55%
Evolución salario femenino en el sector 1.984-1.990					
Incremento de precios 1.984-1.990	149%		78%		**51%
Salario femenino sector/media salario femenino no agrícola 1.990 (%)	47%		33%		**14,6%
Salario femenino sector/salario masculino sector (%)	102%		90%		**83%
	57%		71%		**55%
(1) Datos de 1.985-1.991 * Datos de 1.988 ** Datos de 1.989-1.993					
FUENTE: Elaboración propia a partir del Anuario de Estadísticas del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, 1994.					

INDICE

Introducción	3
1. Origen de la deslocalización	4
2. Tipos de empresas implicadas	7
3. Importancia cuantitativa y cualitativa del fenómeno	8
4. Se buscan mujeres jóvenes	9
5. Las expectativas y características de las mujeres que prefieren estos empleos	12
6. Características de los empleos	14
7. Consecuencias para las mujeres	17
Conclusiones y perspectivas	20
Bibliografía	23
Cuadros	25