Pauline Conroy

Irische Arbeiterinnen in der »Weltfabrik«

In den 26 Grafschaften der irischen Republik stellen 800 multinationale Firmen 40 % aller Industriearbeitsplätze. Die Diskussion über die Vorteile und Auswirkungen einer exportorientierten Industrialisierung durch multinationale Unternehmen hat sich zunehmend polarisiert. Die Zusammenhänge zwischen der Industrialisierungspolitik und der Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt sind in Irland bisher kaum untersucht worden. Die theoretischen Voraussetzungen, die die Programme zur Antidiskriminierung in Irland untermauern, wurden selten behandelt. Um diese theoretischen Fragen geht es im ersten Teil dieses Aufsatzes; der zweite Teil illustriert die Erörterung mit den Ergebnissen einer empirischen Untersuchung.

Hinter den politischen Maßnahmen, Gesetzen, Projekten und Aktionsprogrammen, die die weiterbestehende Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt bekämpfen sollen, stehen theoretische Annahmen darüber, warum diese Geschlechtertrennung besteht und weiterbesteht. Aus jeder dieser Theorien folgen verschiedene politische Maßnahmen zur Beseitigung der Geschlechtertrennung. Wird z.B. die Diskriminierung der Frauen mit der Einstellung der Arbeitgeber oder mit deren ungenügender Kenntnis der Antidiskriminierungsgesetze erklärt, folgen daraus politische Maßnahmen, die sich auf Information und Überzeugungsarbeit konzentrieren (Equal Opportunity Commission 1979, Employment Equality Agency 1984) oder auf Gesetze zur Strafverfolgung, wie sie in den EG-Richtlinien festgeschrieben sind. Der Ansatz, der eine diskriminierende »Einstellung des Arbeitgebers« annimmt, impliziert, daß sich Arbeitgeber, die nicht bereit sind, Frauen für

alle Arten von Tätigkeiten einzustellen, irrational verhalten. Diese Annahme kann jedoch falsch sein: es mag durchaus rationale und zwingende Gründe geben, Frauen nur für bestimmte Tätigkeiten einzusetzen. Dagegen werden Erklärungen, die auf die Einstellungen von Frauen rekurrieren, ob und wann sie sich auf den Arbeitsmarkt begeben, politische Maßnahmen empfehlen, die den Frauen mehr Mut zur Lohnarbeit machen. Ansätze, die die spezifische Schul- und Berufsausbildung von Frauen für die Geschlechtertrennung verantwortlich machen, werden die Aufmerksamkeit auf politische Maßnahmen lenken, die die Qualifizierung der Frauen für den Arbeitsmarkt verbessern (Whyte 1980; Hannan u.a. 1983). Obwohl die Beziehung zwischen kausalen Erklärungen der Frauendiskriminierung und sozialpolitischen Maßnahmen in der Praxis oft schwach und wenig stichhaltig scheint, sind solche Erklärungen doch notwendig, um die politischen Maßnahmen in Zukunft effektiver gestalten zu können.

Wie jeder Markt ist auch der Arbeitsmarkt ein gesellschaftlicher Raum zum Kauf und Verkauf von Waren, in diesem Fall der Ware Arbeitskraft. Als Markt ist der Arbeitsmarkt von Angebot und Nachfrage, Mangel und Überschuß, von Schwankungen in der Qualität von Angebot und Nachfrage und von Einschränkungen durch Gesetzgebung und geographische Bedingungen beeinflußt. Die Ware Arbeitskraft kann hohe oder niedrige Preise erzielen, und ihr Wert kann je nach den zeitlichen oder örtlichen Bedingungen (Lohnschwankungen) steigen oder fallen. Viele Faktoren, darunter soziale und kulturelle, können die Bewegungsfähigkeit der Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt einschränken: Alter, ethnische Zugehörigkeit oder Rasse, Religion und Kaste, körperliche und psychische Behinderungen, Status als ausländische oder inländische Arbeitskraft, sonstige Arten von Arbeitserlaubnis und das Geschlecht.

Der Begriff »Arbeitsmarkt« an sich ist kein geschlechtsspezifischer, er wird je-

doch oft so verwendet, da er sich ausschließlich auf die männlichen Erfahrungen bezieht. Wo die Arbeitsmarkterfahrung der Männer zur soziologischen Norm oder zum Bezugspunkt der Politik wird, werden Frauen theoretisch, analytisch und schließlich statistisch unsichtbar. In Diskussionen über den Arbeitsmarkt wird das Thema »Frauen« selten oder nur als Problem angesprochen, was notwendig dazu führt, daß sie auf eine Untergruppe reduziert und wie andere angebliche Randgruppen, also arbeitslose Jugendliche, Behinderte, Alte oder Arbeitsimmigranten behandelt werden.

Frauen als industrielle Reservearmee

Viele Sozialwissenschaftler und Sozialwissenschaftlerinnen schicken der Frage nach dem Grund für die Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt gleich die Frage hinterher: Wer profitiert davon? Die Antwort wird im Begriff des »Kapitals« gesehen (Alexander 1980). Diese Antwort geht davon aus, daß die Lohnarbeit von Frauen unter bestimmten Bedingungen der Profitmaximierung im Kapitalismus dient. Die Theorie von der industriellen Reservearmee verknüpft Argumente aus zwei verschiedenen Disziplinen, der Soziologie und den Wirtschaftswissenschaften, und darin wieder aus zwei ansonsten entgegengesetzten Schulen: der Funktionalismustheorie der Soziologie und der marxistischen Wirtschaftstheorie.

Der funktionalistische Strang zeigt sich in der Fragestellung: »Wer profitiert von der Frauenarbeit?« Der marxistische Strang wird in der Antwort: »Das Kapital« deutlich und leitet sich aus der Kritik der politischen Ökonomie von Karl Marx ab, insbesondere seiner Erklärung von Kapital und Arbeit als der Beziehung, die der Entwicklung der Ökonomie zugrunde liegt und in der Frauen als solche gar keine Rolle spielen. Der marxistische Ansatz wurde aber gern herangezogen, um die offensichtlich marginale Stellung der Frauen

auf dem Arbeitsmarkt zu erklären (Breugal 1979, S. 12). Die Art der Arbeit, die meistens als Beispiel für die These von der industriellen Reservearmee zitiert wird, entstammt der Marxschen Abhandlung zu den Prozessen auf dem Arbeitsmarkt unter den Bedingungen einer »relativen Überbevölkerung«, insbesondere ländlicher Bevölkerung, die Marx und seinen Zeitgenossen im 19. Jahrhundert bekannt war. Marx erklärte die »Überbevölkerung« aus ihrem quantitativen Verhältnis zum Anteil der Bevölkerung in Lohnarbeit und nannte sie »industrielle Reservearmee«. Marx hat seine Analyse der industriellen Reservearmee in den Kontext der historischen Akkumulationsprozesse des Kapitals und nicht in den Kontext des Geschlechterverhältnisses gestellt (s. Kapital, Bd. 1, 23. Kapitel, 3 und 4).

Gaudin scheint sich auf diese Theorie der Reservearmee zu stützen, wenn sie über die Situation von Frauen auf dem irischen Arbeitsmarkt schreibt: »Die Stellung der Frauenarbeit in der Republik Irland läßt sich mit der der Arbeitsimmigranten in Ländern wie Frankreich oder Großbritannien vergleichen.« (Gaudin 1981, S. 96f). Diese auf Arbeitsmarktstatistiken basierende Behauptung wird aber größtenteils von ihrer eigenen Analyse widerlegt, nach der die Anzahl weiblicher Arbeitskräfte unterschätzt wird. Eine andere Kritik weist mit entsprechendem Datenmaterial darauf hin, daß Frauen im 2. Weltkrieg (Milkman 1976) keine Reservearmee bildeten und auch heute keine bilden (Bouillaguet-Bernard u.a. 1981).

Eine zweite Art der Kritik wendet sich gegen die implizit in der These von der Reservearmee enthaltene polarisierende Betrachtungsweise, die Gegensätze wie Lohnarbeit und Hausarbeit oder Familie und Fabrik dichotomisiert (Kergoat 1982; Barrere-Maurisson 1982). Nach Kergoat behandelt diese Dichotomie Frauen als asexuelle Wesen und entkleidet sie ihrer Reproduktionsfähigkeiten, um sie besser in eine unzulängliche Theorie einpassen zu können, nach der sie zwangsläufig ent-

weder als Arbeiterinnen oder als Hausfrauen, aber nicht gleichzeitig als beides betrachtet werden. Eine dritte Kritik bemängelt, daß die Theorie der Reservearmee nicht erklären kann, warum gerade Frauen und nicht Immigranten, »Gastarbeiter«, Jugendliche oder andere Gruppen die Reservearmee konstituieren sollen (Bouillaguet-Bernard u.a. 1981). Eine vierte Art der Kritik richtet sich dagegen, daß dieser Ansatz nicht begründen kann, warum in den neu industrialisierten Ländern der Dritten Welt, in denen die Mehrheit der industriellen Arbeitskräfte als Reservearmee betrachtet werden müßte, überwiegend Frauen eingestellt werden. Mehrere Autorinnen haben fünftens kritisiert, daß dieser Ansatz nicht berücksichtigt, daß die Beschränkung weiblicher Arbeit auf schlecht bezahlte und schlecht qualifizierte Bereiche für männliche Arbeiter und Gewerkschafter zahlreiche Vorteile mit sich bringt, wie höhere Löhne, Kündigungsschutz und Aufstiegsmöglichkeiten in von Männern monopolisierten Stellungen (z.B. Hartmann 1982).

Yanz und Smith (1983) sprechen dem Ansatz den Rang einer erklärenden Theorie ab, weil ihrer Meinung nach ein Arbeitsmarkt wie der kanadische in den 70er Jahren mit einem Frauenanteil von 40 % kaum eine größere »Reserve« enthalte, es sei denn, man ginge implizit davon aus, daß unter bestimmten Umständen ein sehr großer Teil der Arbeitskräfte entlassen werden könnte. In diesem Punkt werden sie von Humphries (1983) bestätigt, die entgegen ihrer früheren positiven Einschätzung der Theorie von der Reservearmee deren Anwendung nun einschränkt. Sie träfe nicht länger für die westliche Wirtschaft zu, wo Frauen, wie in den USA, inzwischen in den Arbeitsmarkt und in früher männlich dominierte Arbeitsbereiche integriert sind. Nach Humphries erfüllt heute die Dritte Welt die Funktion einer industriellen Reservearmee.

Die These von der industriellen Reservearmee ist unter Soziologinnen und Wirtschaftswissenschaftlerinnen deshalb so

ausführlich diskutiert worden, weil sich hier Marxismus und Feminismus in einer kohärenten Theorie zu verbinden schienen. Aber es war wohl, in den Worten von Heidi Hartmann, eher eine »unglückliche Ehe zwischen Marxismus und Feminismus« (Hartmann 1979).

Für Irland trifft diese These auch deshalb nicht zu, weil hier das Kontingent von unter- und unbeschäftigten Personen beiderlei Geschlechts mit agrarischem Hintergrund seit dem 18. Jahrhundert so groß ist, daß es zeitweilig eine starke Landflucht auf der Suche gerade nach industrieller Beschäftigung im In- und Ausland gab. In diesem Kontext gibt es keine eindeutige Erklärung dafür, warum gerade Frauen und nicht Männer die industrielle Reservearmee bilden sollten. Darüber hinaus hat die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen in Irland nicht die Art von zyklischem Ansteigen und Fallen gezeigt, die diese Theorie voraussetzt. Der Arbeitsmarktanteil von Frauen war im Gegenteil bis in die siebziger Jahre dieses Jahrhunderts zwar gering, aber bemerkenswert stabil.

Frauen als »Humankapital«

Die Erklärung der Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt durch die Theorie des »Humankapitals« sieht Investitionen als entscheidend für die Verbesserung der Position von Frauen an. So wie Investitionen in Gebäude Akkumulation von Sachwerten und finanzielle Investitionen Akkumulation von Geldwert darstellen, so stellt die Investition in Humankapital eine Akkumulation von Werten dar, die den Wert der Arbeitskraft erhöhen. Schulische und berufliche Ausbildung können solche Werte sein, aber auch Berufserfahrung, Dienstalter und Firmentreue. Dieser Ansatz verlangt zum Beispiel verstärkte Ausbildung und Qualifizierung von Frauen, weil er annimmt, daß diese Investitionen eine weitere Streuung weiblicher Arbeitskräfte in neue Arbeitsfelder zur Folge haben und

daß Frauenarbeit bei besserer Ausbildung zu höher qualifizierten und höher bezahlten Positionen führt. Vom Arbeitgeberstandpunkt aus, so die Argumentation, wären diese Veränderungen logisch, da die Arbeitskraft durch Aus- und Weiterbildung im Wert gestiegen und somit produktiver wäre.

In Analogie zur Akkumulation anderer Arten von Werten konzentriert sich die Humankapital-Theorie auf Formen individueller Investitionen für die Zukunft. Die Wertekombination, die die Arbeitsmarktposition von Frauen schwächt, läßt sich nach dieser Theorie auf die geringere Bindung von Frauen an den Arbeitsmarkt zurückführen.

Die Zeit die man einem Arbeitsbereich widmet, wird nicht nur von Alter, Sterblichkeit und Krankheit bestimmt, sondern auch von der Häufigkeit, in der die Arbeitsbereiche gewechselt werden. Frauen verbringen weniger Zeit auf dem Arbeitsmarkt als Männer und sind deshalb weniger zu Investitionen in arbeitsmarktspezifische Fähigkeiten motiviert. (Becker 1957, S. 51).

Zur geschlechtsspezifischen Stellung von Frauen auf dem irischen Arbeitsmarkt sagt Blackwell, Frauen hätten eine »geringere Bindung an den Arbeitsmarkt« und neigten wohl deshalb zu »häufigerem Wechsel des Arbeitsplatzes« (Blackwell 1982, S. 9). Auf der Basis dieser Argumentation schlägt er dann als politische Maßnahme erhöhte Investitionen von Frauen in ihre Berufsplanung, Schul- und Ausbildung vor. (Blackwell 1982, S. 4)

Der unterschiedlichen Stellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt nähert sich dieser Ansatz hauptsächlich über die Lohnunterschiede aufgrund möglicher Alters-, Rassen- und eben Geschlechtsunterschiede. Wenn man nur ein Niveau von Fähigkeiten annimmt, kann es auch nur eine Form der Diskriminierung geben: Lohndiskriminierung (Cain 1976, S. 1232). Aber dieser Ansatz konzentriert

sich zu sehr auf Gleichheit auf der Ebene von Produktivität, Ertrag und Löhnen und vernachlässigt darüber, daß verschiedene Ebenen von Fertigkeiten konstruiert werden können, um ein Standardniveau von Ertrag zu erreichen. Ebenso wenig berücksichtigt er, daß die Qualifikationsebenen selbst schon nach geschlechtsspezifischen Vorurteilen definiert sein könnten. Mit anderen Worten, daß von Männern besetzte Arbeitsplätze eher als »qualifiziert« gelten als solche, die Frauen einnehmen. Man könnte auch sagen, daß nicht so sehr die Arbeitsplätze als die Arbeitsplatzinhaber als »qualifiziert« gelten (Kergoat 1982, S. 53).

Die kausale Beziehung, die dieser Ansatz zwischen Ausbildung, höheren Produktionsergebnissen und Wertzuwachs bei besser ausgebildeten Arbeitskräften annimmt, hat eine breite Diskussion ausgelöst und ist empirisch schwer zu verifizieren. Aber gerade in Irland gibt es einen Faktor, der diese Argumentation schwierig macht, nämlich den hohen Anteil von Mädchen im öffentlichen Schulsystem. In Irland ist der Anteil von Mädchen in höheren Schulen bis zum Alter von 18 Jahren durchgängig höher als der von Jungen, was sich aber keineswegs später in besser bezahlter Arbeit und qualifizierteren Berufen niederschlägt. Eine Untersuchung der Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt in Irland, unterschieden nach Alter und Familienstand, würde deutlich zeigen, daß Frauen sich häufig nach der Eheschließung und in den ersten Jahren der Kindererziehung vom Arbeitsmarkt zurückziehen. Dieser Trend muß im Kontext des Einstellungsverbots für verheiratete Frauen untersucht werden, das in Irland bis 1973 im öffentlichen Dienst bestand.

Die Behauptung, daß die geringere Produktivität von Frauen auf die mangelnde Akkumulation ausreichender Berufserfahrung zurückzuführen sei, kommt oft deshalb zustande, weil zwischen der Beobachtung von Arbeitsplatzinhaberinnen und Arbeitsplatzbedingungen nicht unterschieden wird. Es mag sein, daß Frauen öfter

den Arbeitsmarkt verlassen und wieder betreten als Männer, aber man muß bei allen Untersuchungen auch sicherstellen, daß man wirklich das Verhalten der »Arbeitsplatzinhaberinnen« mißt und nicht die Arbeitsbedingungen, die Frauen angeboten werden. Anders ausgedrückt: Wenn Frauendarbeitsplätze häufig in Teilzeit oder mit Probezeit, saisonal, mit befristeten Verträgen oder in anderer Weise zeitlich begrenzt angeboten werden, dann ergibt sich zwangsläufig, daß Frauen den Arbeitsmarkt häufiger verlassen als Männer. Man hat dann eben nicht einfach das Verhalten der Arbeitsplatzinhaberin gemessen, sondern die Auswirkungen von besonderen Arbeitsbedingungen, die man häufiger bei Frauen findet.

Frauen auf multiplen Arbeitsmärkten

Die Theorie der multiplen Arbeitsmärkte ist besser bekannt unter den Namen ihrer verschiedenen Schulen: den Theorien vom segmentierten oder dualen Arbeitsmarkt. Gemeinsam ist ihnen die Aufteilung des Arbeitskräfteangebots auf zwei oder mehrere Arbeitsmärkte mit Gruppen, die nach Rasse, Alter, Geschlecht oder Ausbildung getrennt sind. Solche Arbeitsmarktkomponenten (oder -segmente) können hierarchisch geordnet werden (z.B. in primär/sekundär, Kernbereich/Peripherie, extern/intern), um zu erklären, wie das Angebot der Arbeitskräfte insgesamt funktioniert. Diese Theorie erklärt die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegmentation damit, daß die Arbeit von Frauen auf einem untergeordneten Stratum oder Marktsegment angesiedelt ist, was zum Ausschluß von oder zum eingeschränkten Zugang zu besser bezahlten, höher qualifizierten, abwechslungsreicheren und prestigeträchtigeren Arbeitsplätzen und Industrien führt.

Die Theorie des dualen Arbeitsmarktes postuliert einen *primären* und einen *sekundären*, d.h. offeneren, wenig strukturierten Arbeitsmarkt (Doeringer 1980). Im primären, strukturierten Arbeitsmarkt ist der

Aufstieg meist abhängig von Dienstjahren, im sekundären eher von Leistung. Beim Anwerben von Arbeitskräften rekrutieren die Firmen meist aus beiden Reservoirs, jeweils für verschiedene Bereiche der betrieblichen Beschäftigungshierarchie. Innerhalb der Firmen gibt es aufgrund zyklischer und/oder saisonaler Schwankungen feste und zeitlich begrenzte Arbeitsplätze, für deren Besetzung wieder auf beide Reservoirs zurückgegriffen wird. Die Schule des segmentierten Arbeitsmarktes hat diese Theorie der multiplen Arbeitsmärkte weiterentwickelt (Sloane 1980; Green 1980; Gordon u.a. 1982). Danach teilen Arbeitgeber die Arbeitskräfte in zwei Segmente ein: ein primäres oder Kern-Segment und ein sekundäres oder Peripherie-Segment. Für jedes Segment hat das Management eigene Einsatzstrategien. Nach Gordon (u.a.) ist diese Theorie aber kaum für die Bereiche Bergbau, Groß- und Einzelhandel, Kommunikation, Baugewerbe und öffentliche Versorgungsbetriebe zutreffend (Gordon u.a. 1982, S. 199). Die Autoren räumen ein, daß es auch in Firmen aus den »Kern«-Bereichen, wie z.B. der Tabak- und Elektronikindustrie, Arbeitseinsätze nach dem Muster des sekundären Segments gibt, mit niedrigen Löhnen, ohne Gewerkschaften und mit arbeitsintensiven Arbeitsprozessen, und daß Leiharbeit sogar in so wichtigen Kernbereichen der US-Wirtschaft wie in der Verteidigungs- und Elektronikindustrie üblich ist (1982, S. 200). Bei dieser außerordentlich umfassenden Liste potentieller Ausnahmen, selbst zusammengestellt von den Hauptvertretern dieses Ansatzes, ist es überraschend, daß die Theorie des segmentierten Arbeitsmarktes im Bereich der Arbeitsökonomie immer noch beachtliche Geltung hat. Wenn man sich die Liste der möglichen Ausnahmen genauer ansieht, bemerkt man, daß eine beachtliche Zahl der Bereiche, auf die die Theorie nicht zutrifft, wie öffentlicher Dienst, Einzelhandel, Elektronikindustrie, einen hohen Frauenanteil hat. Die Tatsache, daß die Theorie auf diese großen Bereiche nicht paßt und

dennoch in der theoretischen Debatte einen so hohen Stellenwert hat, mag selbst ein Beispiel für die Blindheit der Sozialwissenschaften gegenüber Geschlechterdifferenzen sein.

Die Kritik an der Theorie des segmentierten Arbeitsmarkts wird von Green (1980, S. 33) unterstützt, die versucht hat, dieses Modell auf die Bedingungen der Elektronikindustrie in den USA anzuwenden.

Das radikale Modell des segmentierten Arbeitsmarkts greift da zu kurz, wo es sich hauptsächlich auf das Konzept des ökonomischen Klassenkonflikts stützt als dem einzigen dynamischen Faktor, der soziale Beziehungen prägt. Dadurch werden die Unterschiede zwischen den Rollen von Männern und Frauen verwischt (...). In seiner etwas beschränkten Reichweite sieht das Modell ausschließlich die Rolle der Kapitalisten, den Prozeß der Akkumulation von Kapital und den Klassenkonflikt als Ursache für die geschlechtsspezifischen Arbeitsverhältnisse. Aber diese Prozesse sollten nicht als Ursache, sondern als Mechanismen zur Aufrechterhaltung der untergeordneten Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt betrachtet werden. (Green 1980, S. 34)

Frauen in der »Welfabrik«

Die Theorie der »Welfabrik« (»Global Factory«) versucht, die Stellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt für einzelne Industriezweige, speziell in der Dritten Welt und in neu industrialisierten Gebieten und Ländern, zu erklären. Ihr Ansatz ist die Mobilität des Kapitals und seine Fähigkeiten, die Standorte der industriellen Produktion in abseitige und weitgestreute Regionen ohne irgendeine industrielle Geschichte zu verlagern (Salama, Tissier 1982; Frobel u.a. 1980; Elson, Pearson 1980; Gambril 1981; Grossman 1979; Safa 1981; Sassen-Koob 1984). Diese mobilen Produktionseinrichtungen beschäfti-

gen praktisch ausschließlich junge Industriearbeiterinnen mit bäuerlichem oder ländlichem Hintergrund. Die umfassend nachgewiesene Präferenz für weibliche Arbeitskräfte in Asien, im südpazifischen Raum, in Mexiko und Nordafrika hat dazu geführt, daß viele Grundannahmen der Theorie des multiplen Arbeitsmarkts erschüttert wurden. In allen internationalen Niederlassungen von Fertigungsindustrien, wo überwiegend Frauen eingestellt wurden, bilden die Frauen und nicht die Männer den strategischen Sektor der »Kern-« oder »Primärarbeitskräfte« auf dem Arbeitsmarkt dieser Regionen oder Staaten. Die Aufteilung in männlich = primäres und weiblich = sekundäres Segment gilt nicht mehr, weil die Frauen praktisch den Hauptanteil der Industriearbeitsplätze in den modernsten und technologisch entwickeltsten Sektoren der Wirtschaft innehaben. Man kann das Phänomen als eine Absonderung der Frauen in den Arbeitsmarkt hinein und nicht so sehr aus dem Arbeitsmarkt hinaus beschreiben.

Ein kurzer, wegweisender Bericht der amerikanischen Wissenschaftlerin Grossman (1979), die eine Zeitlang mit Arbeiterinnen in Südostasien zusammenlebte, hat in der westlichen Sozialforschung dazu geführt, daß die Untersuchung des Geschlechterverhältnisses auf dem Arbeitsmarkt populärer wurde als die des Industrialisierungsprozesses. Anschließend wurde die Dissertation von Lim über die Beschäftigung von Frauen in Malaysia und Singapur zur Grundlage der zeitgenössischen akademischen Diskussion dieses Themas (1978). Nach Lim verlegten multinationale Firmen ihre Produktion nicht deswegen in die Entwicklungsländer, weil sie auf der Suche nach weiblicher Arbeitskraft waren, sondern weil sie Arbeitskräfte mit einem »sekundären Status« suchten, den hier die Frauen, in den Industrieländern aber andere Beschäftigte haben. In seiner Untersuchung der Konsequenzen, die das Mexican Border Industrialisation Programme (B.I.P.) für die Einstellungspolitik hatte, illustriert van

Waas (1981) die große Vorliebe der Firmen für junge Arbeiterinnen. Ein Arbeitgeber, der Frauen einstellte, sagte ihm, er hätte nach der Einführung des Nachtarbeitsverbots für Frauen beschlossen: *»Wenn ich schon keine Frauen kriegen kann, dann muß ich auf das Nächstbeste zurückgreifen.«* Er beauftragte die Gewerkschaft, ihm 40 *»schwulaussehende Männer, so schwul und weibisch wie möglich«* für die Nachtschicht zu suchen. Die Gewerkschaft besorgte ihm die Männer, und die Firma zeigte sich äußerst zufrieden mit ihren neuen Arbeitern, so zufrieden wie die Gewerkschaft, die diese außergewöhnliche Forderung hatte erfüllen können (van Waas 1981, S. 346). Nach den Untersuchungen von van Waas (1982) begründen die Manager der *»maquila«* (Grenzfabriken) ihre Vorliebe für weibliche Arbeitskräfte in der Regel mit deren höherer Leistung und größerer Ausdauer bei eintöniger Arbeit, in einigen Fällen auch mit den *»kleineren Händen«* und *»geschickten Fingern«*. Im Gegensatz zur klassischen Theorie, die die Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt damit erklärt, daß sie die negativen Eigenschaften von Frauen auf dem Arbeitsmarkt aufzählt, wie Abwesenheitsrate, Fluktuation, niedrigere Produktivitätsrate und niedriger Ausbildungsstand, erlaubt es die Theorie von der *»Weltfabrik«*, solche Eigenschaften weiblicher Arbeitskräfte zu beachten, die vom Arbeitgeberstandpunkt aus wünschenswert erscheinen. Frobels u.a. (1980) führen dafür viele Beispiele an, darunter auch das folgende aus Taiwan:

Die meisten Industriebetriebe ziehen weibliche Arbeitskräfte vor, weil sie sich länger konzentrieren können als Männer und sich den langen Arbeitsstunden am Fließband besser anpassen. Außerdem akzeptieren sie geringere Löhne und haben angeblich geschicktere Hände, was besonders in der Elektronikindustrie wichtig ist. (Frobel u.a. 1980, S. 347)

Daß der Einsatz weiblicher Arbeitskräfte

eher die Investitions- als die Lohnkosten verringert, zeigt das folgende Beispiel aus Mexiko:

Elektronikfirmen stellen z.B. junge Frauen ein, die am Fließband die winzigsten Teile mit dem bloßen Auge zusammensetzen können. In den USA stehen für diese Arbeit in der Regel nur ältere Frauen zur Verfügung, die Mikroskope und Vergrößerungsgläser für die Arbeit brauchen. (van Waas 1982, S. 55)

Die Arbeitsbedingungen in Südostasien soll ein Beispiel aus Korea deutlich machen: 1979 gab es in Südkorea 100.000 Arbeitskräfte in der Elektronikindustrie, zu der 35 amerikanische Firmen mit einem Anteil von 70 % an der Gesamtproduktion gehörten. Ungefähr 90 % der Beschäftigten waren Frauen im Alter von 18 bis 23 Jahren. Die Arbeitsbedingungen: Sechstage-Woche, 60 Cent Stundenlohn, gewerkschaftliche Organisation per Gesetz eingeschränkt, es gibt nur eine von der Regierung geduldete Gewerkschaft (Korea Report 1977).

Wie weit läßt sich diese wachsende Literatur (El-Sanabary 1983) über Industriearbeit von Frauen in der Dritten Welt auf Irland übertragen? Nach Pearson (1983), die sich ausführlich mit dem Thema beschäftigt hat, ergibt sich eindeutig die Antwort: gar nicht. Sie stellt fest:

Zunächst kann man nicht erwarten, daß Frauen in den Industrieländern unter denselben Bedingungen eingestellt werden wie Frauen in der Dritten Welt. Zweitens kann man nicht erwarten, daß Frauen in Europa, den USA und anderen Staaten dieselbe Arbeit tun wie Frauen in der Dritten Welt. Drittens kann man nicht erwarten, daß sich die Einstellungspraxis multinationaler Firmen in den Industrieländern an eine parallele weibliche Zielgruppe wendet (...). (Pearson 1983, S. 9)

Hirata (1981) hat in ihrer brasilianischen Fallstudie über geschlechtsspezifische Ar-

beitsteilung versucht, Faktoren von Angebot und Nachfrage sinnvoll zu kombinieren und theoretische Ansätze entwickelt, die einige Probleme der Theorie der »Weltfabrik« lösen. Ausgehend von den lokalen Bedingungen untersucht sie die Art der Mobilisierung und Demobilisierung des Arbeitskräfteangebots je nach (geschlechtsspezifisch) differenzierter Personalpolitik. Sie untersucht, wie weibliche Arbeitskraft demobilisiert (durch Arbeitsschutzgesetze) oder mobilisiert (durch Aufhebung des Nachtarbeitsverbots) werden kann. Sie behauptet, der Staat spiele, wie im Falle Brasiliens, eine strategisch wichtige Rolle durch Eingriffe auf der Ebene des Arbeitskräfteangebots wie auf der Ebene der Stimulierung der Nachfrage über Industrialisierungsprogramme, steuerliche und infrastrukturelle Anreize und andere Standortvorteile. Das folgende Zitat von Lim ist erhellend:

Die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede spiegeln die weibliche Unterordnung und die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung der einheimischen Gesellschaft, vor allem die Einschränkungen durch die Reproduktionsfunktion, wider, die zu kurzfristigen Arbeitsverhältnissen, geringem Dienstalter und von daher geringem Durchschnittslohn für die Arbeiterinnen führen, die hier wie in anderen überwiegend weiblichen Berufsbereichen die Arbeit aufgeben, wenn sie heiraten und Kinder bekommen. Weder die nationalen noch die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede sind von den multinationalen Firmen direkt zu verantworten, obwohl sie davon profitieren und sie in einigen Fällen auch verstärken. (Lim 1983, S. 77)

Die Theorie der »Weltfabrik« betont bei der Erklärung der Frauendiskriminierung also sehr stark die Perspektive der »Dritten Welt« und läßt sich deswegen auf andere Gebiete nur eingeschränkt anwenden. Dadurch, daß sie die Aufmerksamkeit auf den Einfluß richtet, den die Industrialisierung durch multinationale Firmen auf die Stei-

gerung der Nachfrage nach weiblichen Arbeitsplätzen ausübt, stellt sie die klassische Schule mit ihrer Betonung des Arbeitskräftemangels und die Theorie des multiplen Arbeitsmarkts mit ihrer starren Dichotomie in Frage. Man kann den Ansatz der weltweiten Produktion implizit oder explizit als Erweiterung der Theorie der industriellen Reservearmee begreifen, weil sie zeigt, daß Frauen *ohne* industrielle oder auch nur städtische Arbeitserfahrung das Arbeitskräfteangebot erweitern. Dieses scheinbar unerschöpfliche Arbeitskräfteangebot von jungen Frauen in den neu industrialisierten Ländern wie z.B. Irland scheint ein wichtiger Faktor für die deutlich ausgedrückte Vorliebe internationaler Firmen für weibliche Arbeitskräfte zu sein.

Ein Gespräch mit den Multis

1984 habe ich mit zwei Assistentinnen auf der Basis persönlicher Interviews mit Personalchefs über betriebliche Voraussetzungen eine Umfrage zu Arbeitsangebot und -nachfrage in multinationalen Elektronikfirmen in Irland durchgeführt. Die Zielgruppe für die Befragung wurde nach folgenden Kriterien ausgewählt: Firmen mit Hauptsitz und Leitung in Übersee, mit bereits vorhandenen oder geplanten Produktionseinrichtungen in Irland, mit mindestens 20 Angestellten, die elektronische Produkte oder Bauteile herstellen, finanziell von der »Industrial Development Authority« gefördert werden und in Regionen angesiedelt sind, die ich mit meinen begrenzten finanziellen Mitteln erreichen konnte. Diese Kriterien wurden ausgewählt, um den Schwerpunkt auf Tochterfirmen multinationaler Unternehmen mit industrieller Fertigung legen zu können. Dienstleistungsunternehmen waren ausgeschlossen, weil sie nur einen kleinen Teil der irischen Elektronikindustrie ausmachen und ihrer Art nach so unterschiedlich sind, daß sinnvolle Vergleiche nicht möglich sind. In Irland beschäftigen multinationale Industriebetriebe

und internationale Dienstleistungsunternehmen ca. 80.000 Menschen. Die 42 befragten Firmen beschäftigten 12,5 % der Arbeitskräfte multinationaler Firmen, ungefähr 83 % der Beschäftigten der gesamten Elektronikindustrie in Irland 1984 und ca. 84 % aller Beschäftigten in ausländischen Elektronikfirmen. Die Firmen waren in allen 26 irischen Grafschaften angesiedelt. 38 von 42 Firmen waren amerikanisch. Produziert wurden Industrie- und Kommunikationselektronik, Tastaturen, Terminals und andere Computerperipherie, Minicomputer, Personal Computer und Microcomputer. Wichtigster Produktionsbereich (37 % der Firmen) war die Fertigung elektronischer Bauteile. Einige Firmen hatten Verträge mit dem amerikanischen Verteidigungsministerium, alle hatten weitere Produktionsanlagen in Irland selbst und/oder anderen Ländern, überwiegend in Zentralamerika und Südostasien, Mexiko und Singapur.

Die Belegschaft

Die Firmen rekrutierten ihre Arbeitskräfte

weniger aus dem Reservoir der Arbeitslosen als von Schulen und staatlichen Ausbildungszentren. Bewerber wurden genauestens geprüft, interviewt und ausgewählt. 30 Firmen führten medizinische Untersuchungen durch, 27 wählten nach Alter aus, sie rekrutierten ihre Arbeitskräfte aus der Altersgruppe unter 25 Jahren. Auffallend war dabei vor allem, daß erworbene Qualifikationen wie Schulbildung, Ausbildung und Industrieerfahrung geringere Priorität hatten als körperliche (Alter, Gesundheit) oder eher im familiären Umfeld erworbene Eigenschaften (z.B. Charakter, manuelle Geschicklichkeit).

Von den 42 Firmen konnten auf die Frage nach der Geschlechtszusammensetzung ihrer Belegschaft 30 Auskunft geben.

Die Tabelle zeigt, daß der Anteil der Frauen im Bereich Ingenieurwesen, Facharbeit und Betriebshandwerk mit 15 %, 6 % und 0 % sehr gering ist. Allerdings ist die Anzahl der Betriebshandwerker mit nur 63 von 6000 Mitarbeitern in jedem Fall gering.

Der Anteil der Frauen am Management entspricht mit 9 % in etwa dem nationalen Durchschnitt von 8 % (Labour Force Sur-

Geschlechterverhältnis der Arbeitskräfte in Firmen der Elektronikindustrie				
Beschäftigung	Männer	Frauen	Insgesamt	Frauen (%)
Management	276	28	304	9,2
Verwaltung	136	125	261	47,8
Ingenieurbereich	287	51	338	15,1
Facharbeiter	419	26	445	6,2
Büroangestellte	54	243	297	81,8
Betriebshandwerker	63	0	63	0
Vorarbeiter	155	119	274	43,4
Arbeiter	828	3038	3866	78,6
Azubis / Anlernlinge	38	15	53	28,3
Kantine / Sicherheitsbereich etc.	40	68	108	62,9
Insgesamt	2296 +	3713 =	6009	61,8
(n = 30) Quelle: Befragte Firmen				

vey 1984). Im Bereich der Verwaltung gibt es mit einem Frauenanteil von 48 % eine annähernd gleiche Verteilung. Dabei handelt es sich wahrscheinlich um die Finanz-, Buchhaltungs- und Personalbereiche. Erwartungsgemäß ist der Frauenanteil im Bürobereich mit 82 % sehr hoch. Der Anteil weiblicher Arbeitskräfte in der Produktion liegt mit 79 % sehr weit über dem nationalen Durchschnitt (Labour Force Survey 1984). Hier sind die Frauen stark überrepräsentiert, verglichen mit ihrem mageren Anteil von 6 % im Facharbeiterbereich, das sind weniger als drei Dutzend Frauen in 30 Firmen. Die Chancen für Frauen auf einen Arbeitsplatz im Ingenieurbereich oder im Management eines elektronischen Werkes sind sehr viel höher als im Bereich Facharbeit.

Ausbildung

In manchen Firmen war die Anlernzeit sehr kurz: in 26 Firmen höchstens acht Wochen, in 14 davon nur 2 - 4 Wochen. In den 14 Firmen, in denen die Anlernzeit zwischen neun Wochen und neun Monaten lag, umfaßte die Ausbildung mehr als einen Arbeitsbereich (job task) und flexible Einsatzfähigkeit, was als »Cross-training« bezeichnet wurde.

Die Firma Z hatte z.B. eine Anlernzeit von drei Monaten, die aber ein »Cross training« in drei Fertigungsverfahren (skills) und 22 einzelnen Arbeitstätigkeiten (tasks) umfaßte. Das muß zu den Produktvarianten in Beziehung gesetzt werden, die die Firma leisten kann: in diesem Fall bis zu 2000 Varianten. Im Gegensatz dazu gab es in Firma Y nur sieben Tage Anlernzeit, weil die Beschäftigten vorher drei Monate in einem staatlichen Ausbildungszentrum (AnCo) gewesen waren. Die »Industrial Training Authority« für die Einstellung von Arbeitskräften sowie 19 Firmen holten ihre Arbeitskräfte von solchen Zentren und konnten so auf ProduktionsarbeiterInnen zurückgreifen, die bereits auf öffentliche Kosten angelernt waren. Drei Firmen be-

schäftigten im gesamten Produktionsbereich ausschließlich Zeitarbeitskräfte auf wöchentlicher Basis.

Da die Humankapital-Theorie die angeblich sporadischere Arbeitsmarktbeteiligung und geringere Arbeitsplatzbindung von Frauen so sehr betont, wurde diese Frage mit den Personalchefs exploriert. Bei über der Hälfte der Firmen war die Fluktuation niedrig, 26 Firmen betrachteten ihre Raten als »niedrig« oder »sehr niedrig«, zwei Firmen meinten, sie wäre »zu niedrig«. Fehlzeiten waren für 10 Firmen ein Problem, 30 Firmen hatten kein Problem damit. Im Gegensatz zur »freiwilligen« Arbeitsenthaltung durch Fluktuation oder Abwesenheit der Arbeitnehmerinnen gab es in 12 Firmen (30 %) »unfreiwillige Arbeitsenthaltungen« durch Entlassungen im Produktionsbereich.

Ein solches Arbeitsmanagement ist nur möglich, wenn man Arbeitskräfte mit Zeitverträgen einsetzt. Teilzeitarbeit war selten, die Ausnahme stellten zwei Zulieferfirmen dar, die Bauteile produzierten und ausschließlich mit Teilzeitkräften arbeiteten. Im Gegensatz dazu waren zeitlich begrenzte Verträge sehr häufig. 35 Firmen arbeiteten mit solchen Verträgen. Als wichtigster Grund dafür wurden Schwankungen bei der Auftragslage angegeben.

Untersuchungen zur Frauenarbeit haben diese nicht kalkulierbare Auftragslage der Firmen weit weniger gründlich betrachtet als sogenannte unkalkulierbare Verhaltensweisen oder Einstellungen von Arbeiterinnen. Um diesen Trend umzukehren, haben wir hier die Beweglichkeit des Kapitals im elektronischen Sektor untersucht, auf dem überwiegend Frauen beschäftigt werden. Daraus ergab sich, daß 32 % aller Arbeiterinnen in fluktuierenden Firmen arbeiteten.

Löhne: Niedrig oder angemessen?

Man könnte behaupten, daß die Löhne in Irland im Vergleich zu den Löhnen in Südostasien oder Zentralamerika nicht niedrig

sind und daß sich irische Industriearbeiterinnen nicht mit Industriearbeiterinnen in Ländern der Dritten Welt vergleichen lassen. Zum Zeitpunkt der Befragung lagen die Bruttolöhne für Industriearbeit in der untersten Lohngruppe durchschnittlich bei 106,70 \$ für eine 40-Stunden-Woche, in der zweiten Gruppe bei 119,90 \$ und in der dritten bei 130,78 \$. Die Nettolöhne nach Abzug von Steuern, Versicherungen etc. liegen um 40 % niedriger. Verglichen mit den durchschnittlichen Bruttolöhnen in der irischen Industrie 1984 ist dieses Lohnniveau sehr niedrig. Verglichen mit den Löhnen für männliche Industriearbeitskräfte bilden die Löhne der Elektronikarbeiterinnen das absolute Schlußlicht. Es sieht also so aus, daß die Elektronikindustrie ausgesprochen niedrige Löhne zahlt. Aber verglichen mit den Durchschnittslöhnen von Frauen in der irischen Industrie ist die Situation umgekehrt. Die höchste Lohngruppe in der Elektronikindustrie führt praktisch die Lohnskala für Arbeiterinnen an, die Löhne der zweiten Gruppe liegen an 4. Stelle. Dieser Vergleich zwischen Frauenlöhnen deutet darauf hin, daß die Löhne in der Elektroindustrie sehr exakt festgesetzt worden sind: verglichen mit den Löhnen für männliche Arbeitskräfte sind sie extrem unattraktiv, verglichen mit den Frauenlöhnen sehr attraktiv. Aus dem Blickwinkel der multinationalen Firmen sieht die Situation wieder anders aus.

Die Lohnstufen im Produktionsbereich der befragten Firmen wurden mit den Lohnstufen in der elektronischen Industrie in San José County (USA) 1984 verglichen. Die amerikanischen Arbeiterinnen bekommen doppelt so hohe Löhne wie die irischen. Für multinationale Firmen ist Irland ein Niedriglohnland und elektronische Fertigung ein Niedriglohnbereich.

Der Anfangslohn in Irland beträgt 50 % vom amerikanischen Lohn. Eine Montagearbeiterin in Irland in der nächsten Lohnstufe verdient gerade 43 % vom Lohn einer Montagearbeiterin in den USA, in der dritten 42 %. Die Löhne in der Elek-

tronikindustrie sind für Arbeiterinnen im Vergleich zu anderen Industriearbeiterinnen attraktiv. Genauso attraktiv sind sie aus dem Blickwinkel einer amerikanischen Firma, da sie nur halb so hoch sind wie die für kalifornische Arbeiterinnen im gleichen Zeitraum.

Chancengleichheit

Die Firmen wurden nach der Relevanz der Antidiskriminierungsgesetzgebung in ihrem Bereich gefragt. Hier eine Auswahl von Antworten:

»Wir fallen darunter, aber wir können trotzdem machen, was wir wollen.«

»Frauen arbeiten sowieso auf diesem Niveau (Fließband)«

»... betrifft uns nicht, wir sind eine amerikanische Firma, und der Stundenlohnsatz muß für diese Arbeit bezahlt werden, die sind hier strenger als bei uns.«

»... nein ... Männer und Frauen arbeiten nicht im selben Bereich.«

»Nein, wir haben schon immer allen die gleiche Chance geben.«

»Ob Männer oder Frauen, wir zahlen 110 \$, wir sind »emanzipierte« Arbeitgeber.«

»Uns hat noch niemand verklagt – wir haben uns nicht sehr damit beschäftigt – die Stundenlöhne sind die gleichen – alle Tätigkeiten stehen jedem offen.«

Abgesehen von der Gesetzgebung hatten viele Firmen feste Vorstellungen, wie die Belegschaft im Produktionsbereich aussehen sollte. In den Augen vieler Befragter war die ideale Arbeiterin, vom industriellen Standpunkt her gesehen, »jungfräulich«.

Die meisten Aussagen waren überraschend freimütig und direkt, wie die folgenden Zitate zeigen:

»Jung, begeistert, stabil, gesund und arisch.«

»Ein Mädchen mit Schulabschluß und un-

gefähr zwei Jahren Berufserfahrung, aber nicht im elektronischen Bereich ... das ist kein Job für eine 45jährige Bäuerin.«

»... direkt von der Schule, ohne Erfahrung und ohne Erwartungen.«

»22 bis 26, unverheiratet oder nur ein Kind, mit 2 bis 3 Jahren Erfahrung mit schlechten Arbeitsbedingungen, die dahin nicht zurück will.«

»Verheiratet, über 35, die sich was dazu verdient und auf sich selbst aufpassen kann.«

»Hier aus der Gegend, engagiert, flexibel, aufgeweckt, fix.«

Schlußfolgerungen

Die hier vorgestellte Auswahl der Umfrageergebnisse bestätigt einige Aspekte der Theorien zur Geschlechterdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und widerlegt andere.

Die starke Kapitalflucht der überwiegend multinationalen Elektronikindustrie, die geringe Fluktuation und Abwesenheitsrate der Beschäftigten und die Probe- und Zeitarbeitsverträge widersprechen der Erklärung, die die Theorie des Humankapitals für die andauernde Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt bietet. Die Arbeitskräfte wurden sowohl im Kern wie im Peripheriebereich der befragten Firmen eingesetzt, was im Widerspruch zu den Erwartungen der Theorie des multiplen Arbeitsmarktes steht. Die Firmen selbst haben eine strategische Funktion für die Weltwirtschaft und für die irische Wirtschaft, denn sie gehören durch ihre Industrieexporte zu den wichtigsten Devisenbringern. In bezug auf die Theorie der industriellen Reservearmee gilt, daß die Elektronikfirmen das Angebot an Arbeitsplätzen vergrößert haben, indem sie ihre Arbeitskräfte aus Schulen, anderen Firmen und Ausbildungszentren rekrutierten. Sie haben den vorhandenen Pool von (zu 75 % männlichen) registrierten Arbeitslosen nicht verringert und scheinen im Gegenteil

an einem ständig neuen und erneuerten Angebot junger Arbeiterinnen ohne Industrieerfahrung interessiert zu sein.

Die Firmen wollten, suchten und rekrutierten ganz ausdrücklich junge Frauen für die Produktion in diesem Industriezweig, den es in Irland erst seit den 70er Jahren gibt. Die Theorie der industriellen Reservearmee hebt zurecht die Bedeutung des Wertes bei der Analyse der Frauenarbeit hervor. Die Untersuchung ergab, daß die Frauen als niedrig qualifiziert oder unqualifiziert eingestuft und bezahlt wurden, obwohl ihre tatsächliche Tätigkeit in einigen Fällen durchaus vielfältige Fertigkeiten (skills) oder das sogenannte »cross-training« oder »cross-skilling« erforderlich machte.

Verglichen mit den Durchschnittslöhnen in der irischen Industrie und besonders mit denen der Männer waren die Löhne der IndustriearbeiterInnen – 79 % von ihnen Frauen – niedrig. Im Vergleich mit den Löhnen in der kalifornischen Elektronikindustrie im selben Jahr und denselben Lohngruppen waren die Löhne der irischen Arbeiterinnen so lächerlich niedrig, daß Vergleiche mit Arbeitsbedingungen in Südostasien oder Zentralamerika gerechtfertigt scheinen.

Irische Arbeiterinnen bilden eindeutig ein Verbindungsglied bei der internationalen Arbeitsteilung, der Internationalisierung des Kapitals. Die Unterstützung dieser Internationalisierung durch staatliche Maßnahmen und die Industrial Development Authority in Irland hat die existierende Ungleichheit verstärkt und verschärft. Die lokalen oder nationalen Bedingungen, die zu solcher Ungleichheit führen, sind ein wesentlicher Faktor für die Aufrechterhaltung der Geschlechtertrennung. Wenn die Firmen eine überwiegend weibliche Belegschaft fordern, spricht in der irischen Gesellschaft nichts dagegen, diese Forderung zu erfüllen. Die komplexe Kollaboration zwischen dem Staat und den multinationalen Firmen hat zur Eingliederung der irischen Frauen in die unsicheren Arbeitsbedingungen der »Weltfabrik« geführt und

ihnen eine strategische Rolle für die Devisenbeschaffung der irischen Wirtschaft zugewiesen.

(Aus dem Englischen übersetzt von
Irmgard Hölscher)

Literaturverzeichnis

- Alexander, Sally: Introduction to Marianne Herzog, *From Hand to Mouth-Women and Piece Work* (Deutsch: Von der Hand in den Mund, Berlin 1976); Harmondsworth 1980
- Barrere-Maurisson, Marie-Agnes: Le cycle de vie familiale in: *CNRS*, April 1982
- Becker, Gary: *The Economics of Discrimination*, Chicago 1957
- Blackwell, John: *Women in the Labour Force*, (Employment Equality Agency) Dublin 1982
- Bouillaguet-Bernard, Patricia; Gauvin-Ayel, Annie: Travail Féminin et Crise de l'Emploi-Le Cas De la France 1975 - 1980, in: *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 10 (2), 1981, S. 103ff.
- Brugal, Irene: Women as a Reserve of Labour: A Note on Recent British Experience, in: *Feminist Review*, 3, 1979, S. 12ff.
- Cain, Glen: The Challenge of Segmented Labour Market Theories to the Orthodox Theory - A Survey, in: *Journal of Economic Literature* 14 (3-4) 1976, S. 1215ff.
- Doeringer, Peter; in: Amsden, Alice (Hg.): *The Economics of Women and Work*, Harmondsworth, 1980, S. 211ff.
- El-Sanabary, Nawal (Hg.): *Women and Work in the Third World*, Berkeley 1983
- Elson, Diane; Pearson, Ruth: *The Latest Phase in the Internationalisation of Capital and its Implications for Women in the Third World* (Institute for Development Studies, Dokument Nr. 150), University of Sussex, Juni 1980
- Employment Equality Agency: *A Code of Practice for Employers*, Dublin 1984
- Equal Opportunity Commission: *Health and Safety Legislation: Should we Distinguish Between Men and Women?*; Manchester 1979
- Frobel, Folker u.a.: *The New International Division of Labour*, Cambridge 1980
- Gambril, Monica: Women's Incorporation into Industrial Production in Third World Countries, in: *Bolletín Informativo Sobre Asuntions Migratorios y Fronterizos* (Mexiko), Nr. 11, 1981, S. 3ff.
- Gaudin, Elizabeth: *Femmes dans l' Evolution de la Société Contemporaine en République d' Irlande* (Dissertation, Universität Lille) 1981
- Gordon, David u.a.: *Segmented Work, Divided Workers*, Cambridge 1982
- Green, Susan: *Silicon Valley's Women-Workers - A Theoretical Analysis of Sex-Segregation in the Electronics Industry Labour Market* (Culture Learning Institute, East-West Center), Hawaii, Juli 1980
- Grossman, Rachel: Silicon's Ugly Secret - The Asian Assembly Lines, in: *Computing Europe* v. 6. September 1979, S. 18ff.
- Hanan, Damien u.a.: *Schooling and Sex Roles - Sex Differences in Subject Provision and Student Choice in Irish-Post-Primary Schools* (Economic and Social Research Institute, Dok.Nr. 113), Dublin 1983
- Hartmann, Heidi: Capitalism, Patriarchy and Job Segregation by Sex in: *Classes, Power and Conflict*, hg. v. Anthony Giddens; D. Held, University of California 1982
- Hartmann, Heidi: The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism - Towards a More Progressive Union, in: *Capital and Class* (London) 8, 1979
- Hirata, Hélène: Division Sexuelle de Travail et Role de l'Etat - l'Exemple Brésilien, in: *Critique de l' Economie Politique* 17, Sept./Dez. 1981, S. 40ff.
- Humphries, Jane: The Emancipation of Women in the 1970's and the 1980's - From the Latent to the Floating, in: *Capital and Class* 20, 1983, S. 6ff.
- Jackson, Pauline: Women in Nineteenth Century Irish Emigration, in: *International Migration Review*, (New York) 18 (Winter) 1984, S. 1004ff.
- Jackson, Pauline: Typeset and Typecast, in: *Women Studying Women*, hg. v. Liz Steiner-Scott, Dublin 1985
- Jackson Pauline, unter Mitarbeit von Chris Curtin, Barbara O' Connor (Hg.): *Gender in Irish Society*, Galway 1987
- Kergoat, Danièle: *Plaidoyer pour une Sociologie des Rapports Sociaux* (Papier zum 10. Weltkongreß der Soziologie, Mexiko), August 1982
- Lim, Linda: *Multinational Firms and Manufacturing for Export from less-developed Countries: The Case of the Electronics Industry of Malaysia and Singapore* (Dissertation, Universität Michigan), Ann Arbor 1978

- Lim, Linda: Multinational Export Factories and Women Workers in the Third World: A Review of Theory and Evidence, in: *Women and Work in the Third World*, hg. v. N. El-Sanabary, a.a.O.
- Karl Marx, *Das Kapital*, Berlin 1962, S. 657ff.
- Millman, Ruth: Women's Work and the Economic Crisis: Some Lessons from the Great Depression, in: *Review of Radical Political Economics* (New York) 8, (1) Winter 1976
- Pearson, Ruth: *Multinational Companies and the Female Labour Force in the Third World and the First World: The Same Side of Different Coins* (Papier für das Economic and Social Research Institute), Dublin, 15. März 1983
- Safa, Helioth: Runaway Shops and Female Employment: the Search for Cheap Labour, in: *Signs* (Chicago) 7, (2), 1981, S. 418ff.
- Salama, Pierre; Tissier, Patrick: *L'Industrialisation dans le Sous Développement*, Paris 1982
- Sassen-Koob, S.: From Household to Workplace: Theories and Survey Research on Migrant Women in the Labour Market, in: *International Migration Review* (New York) 18, (4), 1984, S. 1144ff.
- Sloane, Petee: *Women and Low Pay*, London 1980
- Van Waas, Michael: *The Multinational's Strategy for Labour: Foreign Assembly Plants in Mexico's Border Industrialisation Program*. (Dissertation, Stanford Universität, Kalifornien) 1981
- Van Waas, Michael: The Politics of Labour Supply, in: *The Insurgent Sociologist* (Oregon) 11, (3), 1982, S. 49ff.
- Whyte, John: *Church and State in Modern Ireland, 1923 - 1979*, Dublin 1980
- Yanz, Linda; Smith, David: Women as a Reserve Army of Labour - A Critique, in: *Review of Radical Political Economics* (New York) 15, (1), 1983, S. 92ff.

Chris Weedon

Britische Feministische Zeitschriften

Feministisches Schreiben in England, populäres und wissenschaftliches, entwickelte sich als Antwort auf eine politische Tagesordnung, die von der Emanzipationsbewegung der Frauen bestimmt wurde. Während liberale Feministinnen auf die Ausgrenzung der Frau vom politischen und intellektuellen Leben seit 1700 hinwiesen, brachten die späten 1960er und 1970er neue Ideen in bezug auf die Stellung von Frauen in der Gesellschaft und die kulturelle Konstruktion von Weiblichkeit ein. Diese neuen Perspektiven entstanden, weil man sich in England mit dem Marxismus, der Psychoanalyse und dem nordamerikanischen radikalen Feminismus beschäftigte. Das britische feministische Interesse am Marxismus war motiviert durch eine innerhalb der Emanzipationsbewegung relativ starke Bindung an sozialistische Politik und durch den Wunsch nach strukturellen sozialen Veränderungen, die das Patriarchat und den Kapitalismus verwandeln würden. Daß es notwendig war, der Anschuldigung des Rassismus und Eurozentrismus von Seiten der schwarzen und farbigen Feministinnen zu begegnen, hat dem sozialistischen Feminismus in den letzten Jahren einen neuen Anstoß gegeben. Darüber hinaus sind in England die Schriften des nordamerikanischen radikalen Feminismus sehr einflußreich gewesen. Daß diese die zentrale Rolle männlicher Kontrolle über weibliche Sexualität und Reproduktionsfähigkeit in der patriarchalen Ordnung, die fundamentale Differenz zwischen Frauen und Männern und das Bedürfnis weiblicher Selbst-